



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN STRES KERJA SERTA
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI PT. NORTH SEA BOATS
BANYUWANGI**

THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND WORK STRESS
AND COMMUNICATION TO THE PERFORMANCE OF THE PRODUCTION
DEPARTEMENT'S EMPLOYEES IN PT. NORTH SEA BOATS BANYUWANGI

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember

Oleh :

Dara Mega Sari

NIM. 120810201260

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2016**

SURAT PERNYATAAN

Nama : Dara Mega Sari
NIM : 120810201260
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja
Serta Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT.
North Sea Boats Banyuwangi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengujian substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapatkan sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, Agustus 2016
Yang Menyatakan,

Dara Mega Sari
NIM: 120810201260

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja Serta Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. North Sea Boats Banyuwangi

Nama Mahasiswa : Dara Mega Sari

NIM : 120810201260

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 9 Agustus 2016

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dewi Prihatini S.E.M.M.,Ph.D
NIP. 196903291993032001

Dr. Sumani, M.si.
NIP. 196901142005011002

Mengetahui,
Ketua Program Studi S1Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M.
NIP. 197805252003122002

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
STRES KERJA SERTA KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. NORTH SEA BOATS
BANYUWANGI**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Dara Mega Sari
NIM : 120810201260
Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan didepan panitia penguji pada tanggal:

15 September 2016

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Drs. Muhammad Syaharudin M.M. (.....)
195509191985031003

Sekretaris : Drs. Agus Privono M.M. (.....)
196010161987021001

Anggota : Dr. Novi Puspitasari SE, M.M. (.....)
198012062005012001

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Dr. Moehammad Fathorrazi, M. Si.
NIP. 19630614 19900 2 1001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada :

1. Kedua orang tuaku tercinta Rahma Putra Wibisono dan Hamimah
2. Kedua orang tua angkat tercinta Jhon Alan Ivar Lundin dan Lizza Lundin
3. Adik tercinta Tovia Okta Litasari
4. Sahabat-sahabatku yang luar biasa yang selalu ada untukku
5. Almamater yang selalu aku cinta dan banggakan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

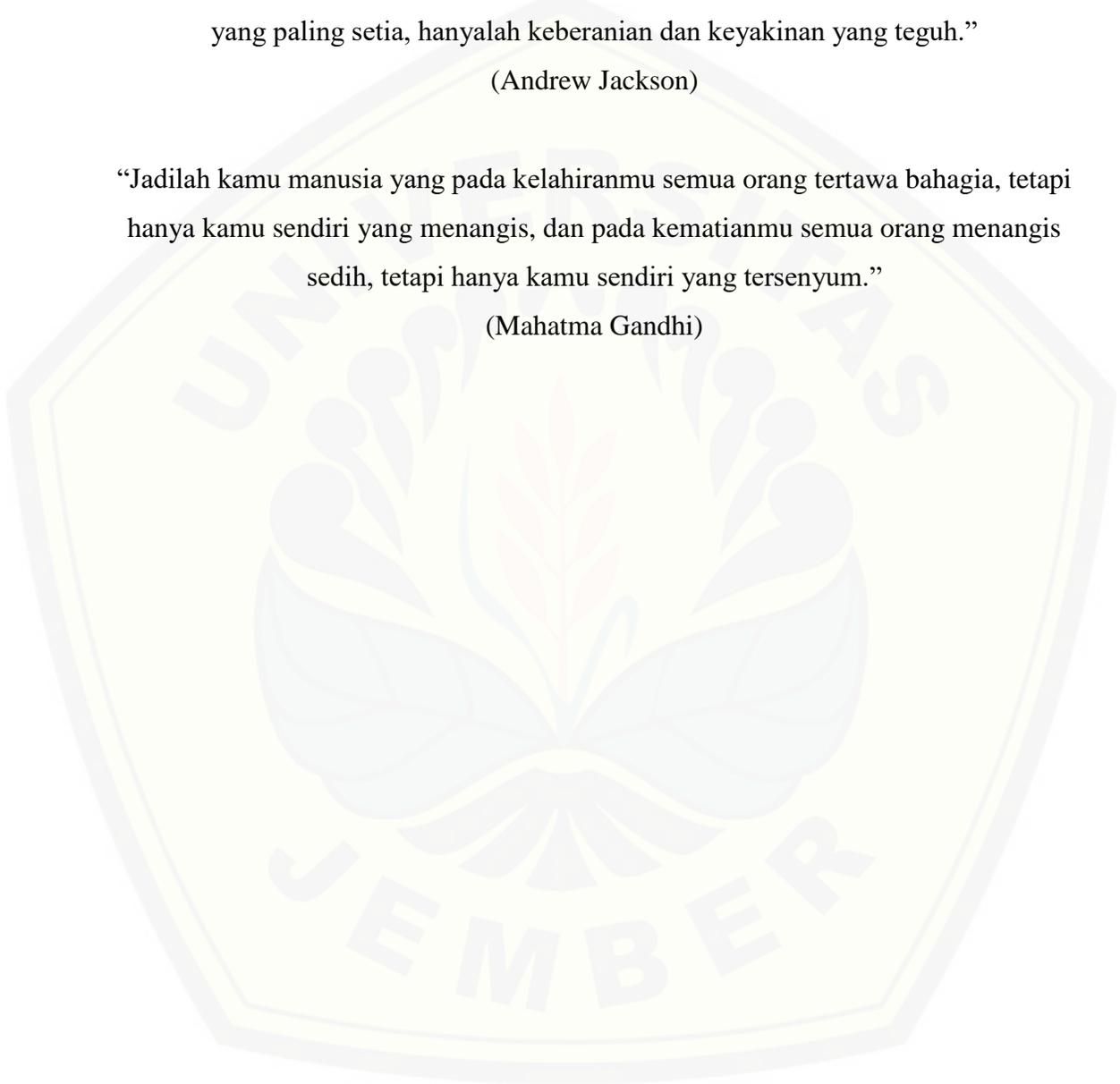
MOTTO

“Musuh yang paling berbahaya di atas dunia ini adalah penakut dan bimbang. Teman yang paling setia, hanyalah keberanian dan keyakinan yang teguh.”

(Andrew Jackson)

“Jadilah kamu manusia yang pada kelahiranmu semua orang tertawa bahagia, tetapi hanya kamu sendiri yang menangis, dan pada kematianmu semua orang menangis sedih, tetapi hanya kamu sendiri yang tersenyum.”

(Mahatma Gandhi)



RINGKASAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN STRES KERJA SERTA KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI PT. NORTH SEA BOATS BANYUWANGI. Dara Mega Sari; 120810201260; 2016; 100 Halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember.

Pola tindakan pemimpin secara keseluruhan diartikan sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang efektif untuk mengelola sumberdaya manusia dalam suatu unit kerja akan berpengaruh pada perilaku kerja yang diindikasikan dengan peningkatan kepuasan kerja individu dan unit itu sendiri, pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Melihat betapa pentingnya peran seorang pemimpin, maka seorang pemimpin harus berkembang dalam hal gaya kepemimpinannya sehingga dapat memimpin bawahannya dengan baik. Dengan begitu tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Pada saat aktifitas kerja, karyawan dapat mengalami tekanan yang dinamakan stres kerja. Robbins (2001:563) stres juga dapat di artikan sebagai suatu kondisi yang menekankan keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang. Jika individu mengalami stres, maka individu menunjukkan ciri - ciri baik secara fisik, psikis maupun perilaku.

Banyak perusahaan yang memiliki karyawan dengan kualitas dan kuantitas bagus tetapi tidak mampu bekerja secara maksimal. Penyebabnya adalah faktor komunikasi antara atasan dengan karyawan, antar sesama karyawan, dan antar berbagai divisi perusahaan. Purwanto (2003:3) komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan. Komunikasi merupakan sarana penting yang paling efektif dalam menyampaikan suatu maksud agar tujuan yang direncanakan dapat tercapai. Komunikasi antar orang dengan orang tidak tergantung dengan teknologi, akan tetapi tergantung dari kekuatan dalam diri orang dan lingkungan.

Penelitian ini dilakukan di PT. North Sea Boats. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *proportional cluster random sampling*. Kriteria dari sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi. Data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden yakni karyawan bagian produksi . Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Kuisisioner. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga dengan gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi yang tinggi maka kinerja akan semakin baik pula. Sedangkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

SUMMARY

The effect of transformational leadership and work stress and communication to the performance of the production department's employees in PT. North Sea Boats Banyuwangi. Dara Mega Sari; 120810201260; 2016; 100 pages; Management Faculty of Economics and Business, University of Jember.

The pattern of overall leader act interpreted as leadership style. Leadership styles representing the skills and attitudes of a leader. Effective leadership style to manage human resources in a work unit will affect the work behavior is indicated by an increase in individual job satisfaction and the unit itself, will ultimately affect the company's overall performance. Seeing how important the role of a leader, the leader must develop in terms of style of leadership that can lead to good subordinates. With so that organizational goals can be achieved effectively and efficiently.

At the time of work activity, employees can be subjected to pressure, called the stress of work. According to Robbins (2001: 563) Stress can also be interpreted as a condition that emphasizes mental state of a person in achieving an occasion in which to achieve this occasion there is a limit or barrier. If an individual experiences stress, the individual shows traits - traits both physically, psychologically and behavior.

Many companies have employees with good quality and quantity but not able to work optimally. The cause is the factor of communication between employers and employees, among fellow employees, and between the various divisions of the company. Purwanto (2003: 3) communication is a process of exchanging information between individuals through a common system either by symbols, signals, or any behavior or action. Communication is an important tool that is most effective in conveying an intention that the planned objectives can be achieved. Communication between people to people does not depend on technology, but depending on the strength in people and the environment.

This research was conducted at PT. North Sea Boats. Selection of the samples in this study using proportional cluster random sampling method. The criteria of the samples used in this study is the production employees. The data will be used in this research is the primary data directly from respondents yangdiperoleh namely the production employees. Data collection methods used in this study is the use of questionnaires. Results from this study showed that transformational leadership style and communication positive influence on employee performance. So with transformational leadership style and high communication performance will be good anyway. While job stress negatively affects employee performance.

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat yang telah diberikan sehingga Skripsi yang berjudul “Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan stress kerja serta komunikasi terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. North Sea Boats Banyuwangi” ini dapat terselesaikan dengan baik. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Dr. Handriyono, M.Si. selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E. M.M. selaku ketua Program Studi S1 Manajemen.
4. Dewi Prihatini S.E. M.M. Ph. D selaku Dosen Pembimbing I dan Dr. Sumani M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang sudah memberikan waktu, pemikiran, semangat dan juga nasehat yang sangat bermanfaat.
5. Seluruh dosen dan karyawan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
6. Ibu, Bapak, dan adikku yang tersayang didalam lindungan Allah SWT. Terimakasih atas segala perjuangan, doa dan kasih sayang yang telah diberikan dengan segenap hati.
7. Semua sahabatku Ayu Ayanti, Maulida Erni, Shinta Yuri, Wijiyanti, Cindy Arta, Dea Ayu Kharisma, Ani rahma, Rengki Ramang , Teman KKN 127, Teman Kost

Excektif 66, Teman Kost Parmo, Teman SMANDA yang di Jember terima kasih buat semua doa dan dukungan kalian selama ini.

8. Seluruh teman-teman Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember angkatan 2012 yang telah berjuang bersama dan saling memotivasi dalam mengerjakan skripsi ini.
9. Semua pihak yang tidak mampu saya sebutkan satu persatu yang secara langsung maupun tidak langsung turut membantu menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu segala saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menjadi tambahan ilmu pengetahuan bagi yang membacanya.

Jember, Agustus 2016

Penulis

Dara Mega Sari

120810201260

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 KAJIAN TEORITIS.....	7
2.1.1 Gaya Kepemimpinan Transformasional	7
2.1.2 Stres Kerja	8
2.1.3 Komunikasi	11
2.1.4 Kinerja Karyawan	14
2.2 Kajian Empiris.....	16
2.3 Kerangka Konseptual.....	19
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	22
3.1 Rancangan Penelitian	22
3.2 Populasi dan Sampel	23
3.3 Jenis dan Sumber Data	25
3.4 Metode Pengumpulan Data	25
3.5 Identifikasi Variabel	26
3.6 Definisi Operasional Variabel	26
3.7 Skala Pengukuran Variabel.....	29
3.8 Uji Instrumen	31
3.8.1 Uji Validitas	31
3.8.2 Uji Reliabilitas	31

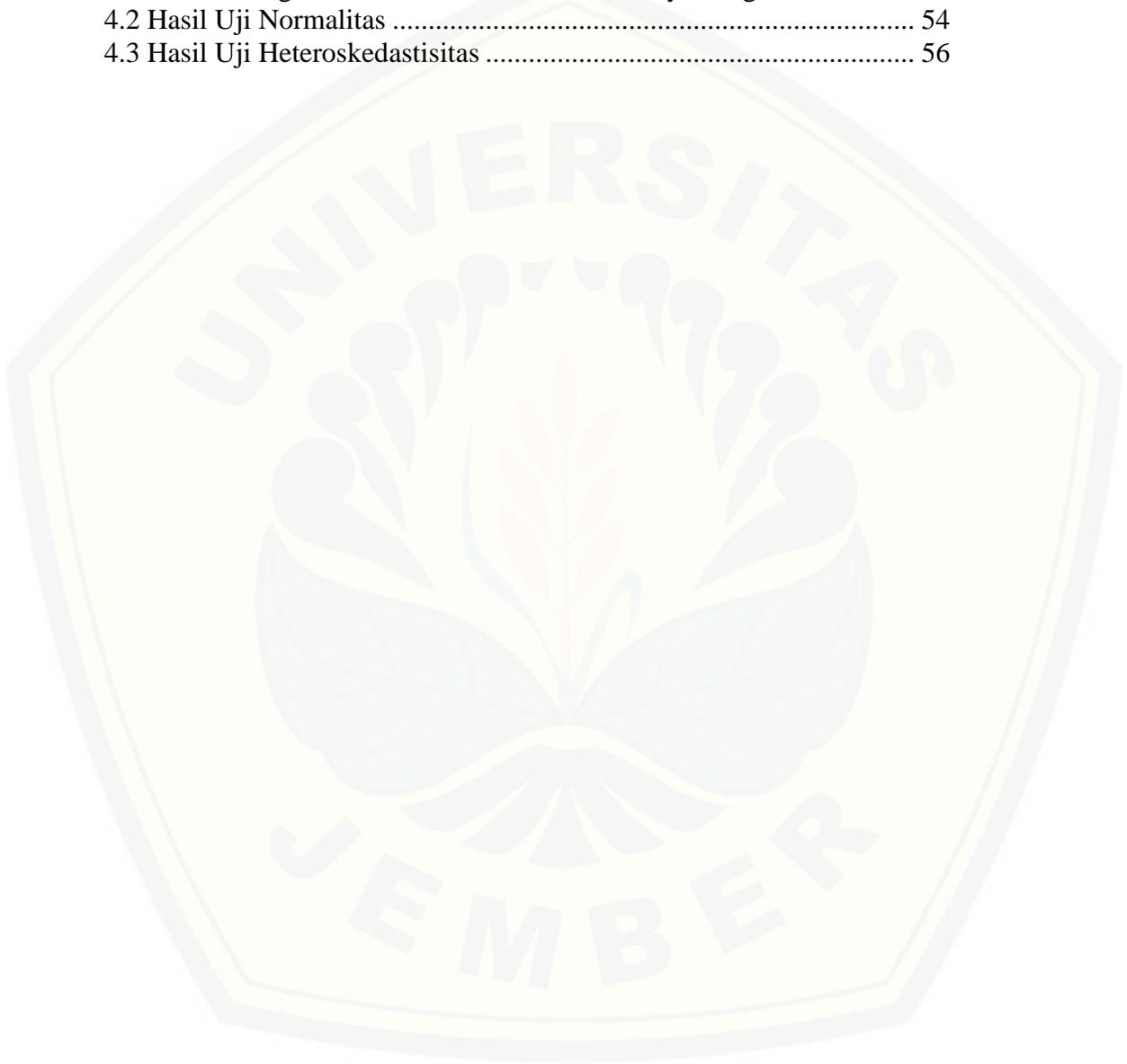
3.9 Metode Analisis Data	32
3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda	32
3.9.2 Uji Asumsi Klasik	32
3.9.3 Uji Signifikan Simultan (F)	34
3.9.4 Uji Parsial (t)	35
3.9.5 Koefisien Determinan (R^2)	35
3.10 Kerangka Pemecahan Masalah	37
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	47
4.1 Hasil Penelitian	35
4.1.1 Gambaran PT. North Sea Boats Banyuwangi	35
4.1.2 Struktur Organisasi	36
4.1.3 Deskripsi Statistik Karakteristik Responden	39
4.1.4 Uji Instrumen	42
4.1.6 Analisis Regresi Linier Berganda	50
4.1.7 Uji Asumsi Klasik	51
4.1.8 Uji F	52
4.1.9 Uji t	54
4.2 Pembahasan	56
4.2.1 Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	56
4.2.2 Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan	57
4.2.3 Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan	58
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	61
5.1 Kesimpulan	61
5.2 Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN	68

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penyajian Rangkuman Penelitian Terdahulu	18
3.1 Bagian dan Jumlah Karyawan PT. North Sea Boats.....	24
3.2 Penentuan Jumlah Sampel PT. North Sea Boats.....	25
4.1 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
4.2 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Usia.....	45
4.3 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Pendidikan	45
4.4 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Lama Kerja	46
4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	46
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja	47
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi	47
4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	48
4.9 Hasil Uji Reliabilitas	48
4.10 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional	49
4.11 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Stres kerja	50
4.12 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Komunikasi ..	51
4.13 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan	52
4.15 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	53
4.16 <i>Collonearity Statistic</i>	54
4.17 Hasil Uji F.....	57
4.18 Hasil Uji t.....	59
4.19 Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)	59

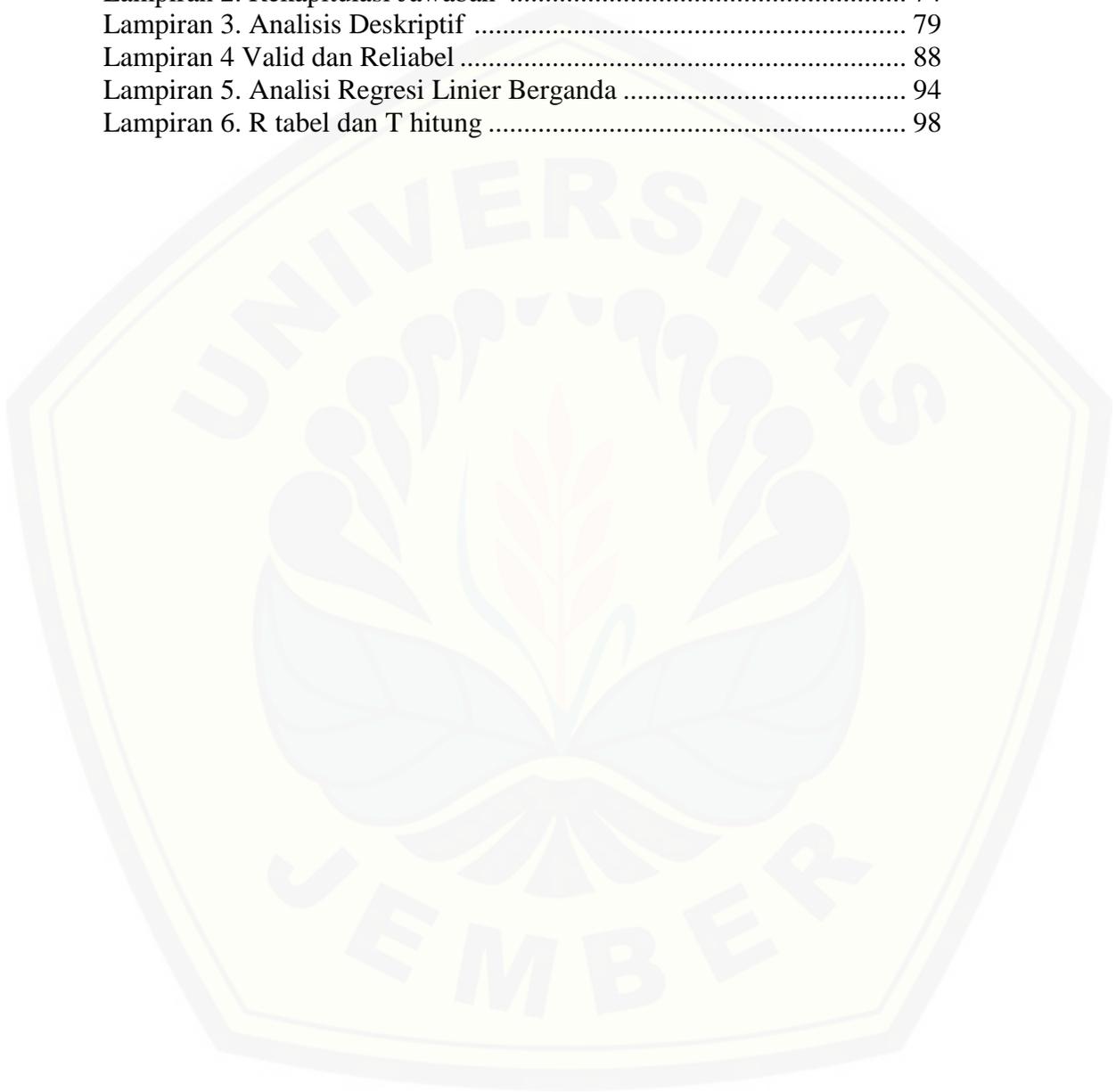
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konsep	19
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah	37
4.1 Struktur Organisasi PT. North Sea Boats Banyuwangi	41
4.2 Hasil Uji Normalitas	54
4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	56



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	68
Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban	74
Lampiran 3. Analisis Deskriptif	79
Lampiran 4 Valid dan Reliabel	88
Lampiran 5. Analisi Regresi Linier Berganda	94
Lampiran 6. R tabel dan T hitung	98



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia merupakan faktor penting dalam setiap kegiatan yang ada pada berbagai bidang khususnya dalam kehidupan berorganisasi, semua tindakan yang diambil dalam setiap tindakan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Faktor sumberdaya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan merupakan penentu ujung tombak untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pola tindakan pemimpin secara keseluruhan diartikan sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan mewakili keterampilan dan sikap dari seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang efektif untuk mengelola sumberdaya manusia dalam suatu unit kerja akan berpengaruh pada perilaku kerja yang diindikasikan dengan peningkatan kepuasan kerja individu dan unit itu sendiri, pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Melihat betapa pentingnya peran seorang pemimpin, maka seorang pemimpin harus berkembang dalam hal gaya kepemimpinannya sehingga dapat memimpin bawahannya dengan baik. Dengan begitu tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Pada saat aktifitas kerja, karyawan dapat mengalami tekanan yang dinamakan stres kerja. Menurut Robbins (2001:563) stres juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menekankan keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang. Jika individu mengalami stres, maka individu menunjukkan ciri - ciri baik secara fisik, psikis maupun perilaku.

Banyak perusahaan yang memiliki karyawan dengan kualitas dan kuantitas bagus tetapi tidak mampu bekerja secara maksimal. Penyebabnya adalah faktor komunikasi antara atasan dengan karyawan, antar sesama karyawan, dan antar berbagai divisi perusahaan. Menurut Purwanto(2003:3) komunikasi adalah suatu

proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan. Komunikasi merupakan sarana penting yang paling efektif dalam menyampaikan suatu maksud agar tujuan yang direncanakan dapat tercapai. Komunikasi antar orang dengan orang tidak tergantung dengan teknologi, akan tetapi tergantung dari kekuatan dalam diri orang dan lingkungan.

Sebuah komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan karena komunikasi merupakan sarana bertukar pendapat dan dapat menyatukan pemikiran yang berbeda. Semakin efektif komunikasi yang dibina, maka akan semakin produktif juga karyawan dalam menjalankan tugasnya. Komunikasi tidak selalu berjalan baik dan lancar. Hal ini disebabkan pesan yang tidak tersampaikan karena kurangnya fasilitas komunikasi dan kesalahfahaman dalam menyampaikan dan menerima pesan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Nawawi (2006:63) mengatakan bahwa kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja. Bahkan ada definisi lain mengenai kinerja dari Nawawi (2006: 63) adalah kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan.

Penelitian ini mengambil objek pada PT. North Sea Boats yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur. PT. North Sea Boats merupakan perusahaan pembuatan kapal militer yang berdiri tahun 2001, berlokasi di jalan Lundin No 1, Kelurahan Sukowidi, Kecamatan Kalipuro, Kabupaten Banyuwangi. Perusahaan tersebut berkembang menjadi perusahaan andalan nasional, karena mampu menciptakan kapal-kapal perang canggih berkelas dunia. PT. North Sea Boats memiliki 16 produk kapal dengan kategori kapal militer, komersial, rekreasi, dan untuk kepentingan SAR. Dalam kegiatan PT. North Sea Boats tentunya harus memiliki karyawan yang potensial, dan memiliki kualitas yang baik untuk

mendukung berkembang dan tercapainya tujuan perusahaan yang sudah di tentukan sebelumnya.

PT. North Sea Boats merupakan sebuah perusahaan yang dipimpin oleh dua direktur, fenomena tersebut memunculkan timbulnya perbedaan pola fikir (*background knowledge*) yang berbeda pula. Perbedaan pola fikir (*background knowledge*) disini pada akhirnya akan membangun sebuah gaya kepemimpinan seperti apa yang akan muncul pada PT. Noarth Sea Boats, untuk mengetahui gaya kepemimpinan apa yang digunakan oleh direktur PT. Noarth Sea Boats peneliti memutuskan untuk menyebarkan pertanyaan pada beberapa karyawan, yang terdiri dari macam - macam gaya kepemimpinan, antarlain: transformasional, transaksional, demokratis, ototr iter dan bebas. Dari pertanyaan yang disebarkan dapat disimpulkan bahwa direktur PT. Noarth Sea Boats menggunakan gaya kepimimpinan transformasional, karena berdasarkan pertanyaan yang sebarakan, karyawan lebih cenderung untuk mendefinisikan pimpinan mereka pada poin-poin kepemimpinan transformasional.

PT. North Sea Boats berproduksi saat perusahaan mendapatkan pesanan kapal, perusahaan ini menetapkan target waktu pada masing- masing kapal yang akan diproduksi. Dalam beberapa kondisi karyawan juga diminta untuk bekerja lebih dari jam normal kerja (lembur) untuk memenuhi target waktu yang sudah di tentukan. Stres kerja juga lebih terlihat jelas pada para karyawan PT. North Sea Boats ketika tugas yang di bebaskan kepada mereka sudah mendekati deadline. Stres kerja apabila tidak diperhatikan dengan baik akan berpengaruh negativ terhadap kinerja karyawan sehingga pencapaian tujuan PT. North Sea Boats juga dapat terhambat. Kedisiplinan, profesionalitas bahkan kekuatan fisik dan mental karyawan sangat dituntut dalam kondisi seperti ini. Dengan kondisi seperti ini akan memuncul tekanan pada karyawan yang biasa disebut dengan stres kerja. Jika stres kerja terjadi pada karyawan maka akan berimbas pada kinerja karyawan yang menurun dan akan berakibat terjadinya kerugian pada perusahaan.

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan komunikasi merupakan hal yang sangat penting: komunikasi antar sesama rekan kerja, komunikasi dengan atasan, dan komunikasi antara atasan dengan bawahan. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui komunikasi, karyawan dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Komunikasi juga karyawan dapat saling bekerja sama satu sama lain. Fenomena yang terjadi pada PT. North Sea Boat Banyuwangi bahwa pimpinan dan beberapa karyawan berasal dari luar negeri, hal ini tentunya menimbulkan adanya keberadaan dua bahasa dalam satu perusahaan, yang akhirnya menimbulkan permasalahan dalam hal komunikasi. Dan kenyataan yang terjadi ialah adanya beberapa karyawan Indonesia yang belum fasih berbicara bahasa Inggris bahkan tidak mengerti bahasa Inggris, begitu juga sebaliknya terdapat beberapa karyawan yang berasal dari luar negeri yang belum fasih berbicara bahasa Indonesia bahkan tidak mengerti. Komunikasi merupakan faktor penting yang menentukan berjalannya tujuan dan kegiatan suatu organisasi atau perusahaan. Komunikasi yang baik antar karyawan, pimpinan dengan karyawan, dapat membangun sebuah ikatan antar anggota dalam sebuah organisasi yang pada akhirnya akan berimbas baik pada kinerja dan tercapainya tujuan sebuah organisasi.

Penelitian tentang hubungan variabel - variabel gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja serta komunikasi terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan sebelumnya. Menurut Agustina Ritawati (2013) Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian ini sejalan dengan teori Yukl (2010:316) yang menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmila Sari (2012) menunjukkan bahwa variabel stres kerja secara signifikan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Studi pada Bank Syariah Mandiri kantor cabang Makassar), hasil penelitian ini sejalan dengan teori Handoko

(2001:200) merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi - kondisi yang mempengaruhi dirinya, kondisi - kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Sedangkan menurut Purwanto (2013) membuktikan bahwa variabel komunikasi secara signifikan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Studi pada Proyek Pondasi Tower di Timor Leste PT Cahaya Inspirasi Indonesia) hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Arni (2007:4) mengemukakan bahwa komunikasi adalah pertukaran pesan verbal dan non verbal antar si pengirim dengan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku.

Beberapa penelitian diatas memiliki hasil yang sama mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja serta komunikasi terhadap kinerja karyawan. Peneliti ingin meneliti ulang dengan variabel yang sama namun objek penelitian yang berbeda.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. North Sea Boats Banyuwangi?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. North Sea Boats Banyuwangi?
3. Apakah Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. North Sea Boats Banyuwangi?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan yang akan dicapai pada penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan PT. North Sea Boats Banyuwangi.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. North Sea Boats Banyuwangi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. North Sea Boats Banyuwangi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi PT. North Sea Boats Banyuwangi dalam menetapkan kebijakan standar kepada para karyawannya serta untuk mencapai tujuan memberikan pelayanan terbaik pada pelanggan dan membentuk citra baik bagi perusahaan.

2. Bagi peneliti

Sebagai bahan pertimbangan untuk kaitannya tentang analisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja serta komunikasi terhadap kinerja karyawan serta untuk menambah referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

3. Bagi pihak Akademisi

Diharapkan dapat menambah dan memperluas khasanah penelitian mengenai aplikasi ilmu manajemen, terutama yang berkaitan dengan bidang studi manajemen sumber daya manusia di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Dewi (2012:15) adalah gaya kepemimpinan transformasional salah satu gaya kepemimpinan yang menekan pada pentingnya seorang pemimpin menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para bawahan untuk berprestasi melampaui harapannya. Yukl (2010:305) menyebutkan bahwa para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan dari mereka. Menurut Yukl (2010:316) Gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa.

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu gaya kepemimpinan yang lebih memotivasi atau menginspirasi karyawan untuk dapat merubah dirinya sehingga dapat bekerja keras guna mencapai tujuan-tujuan bersama. Indikator kepemimpinan transformasional menurut Yukl (2010: 335) antara lain :

1) Karisma

Karisma ditandai dengan kekuatan visi dan penghayatan akan misi, menimbulkan hormat, meningkatkan optimisme, menekankan pentingnya tujuan, dan pemimpin akan membuat bawahan memiliki kepercayaan diri.

2) Inspirasional

Inspirasional mencakup kapasitas seorang pemimpin untuk menjadi panutan bagi bawahannya. Pemimpin menyampaikan tujuan yang jelas dan menjadi contoh yang baik bagi bawahannya.

3) Perhatian Individual

Perhatian dapat berupa bimbingan dan mentoring kepada bawahan. Pemimpin memberikan perhatian personal terhadap bawahannya dan memberi perhatian khusus agar bawahan dapat mengembangkan kemampuan.

4) Stimulus Intelektual

Stimulus intelektual yakni kemampuan pemimpin untuk menghilangkan keengganan bawahan untuk mencetuskan ide-ide, mendorong bawahan lebih kreatif dan menstimulus pemikiran dari bawahan dalam memecahkan permasalahan.

2.1.2 Stres Kerja

Menurut Handoko (2001:200) merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi - kondisi yang mempengaruhi dirinya, kondisi - kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Stres merupakan suatu tanggapan adaptif yang ditengahi oleh perbedaan individual atau proses psikologi yaitu konsekuensi setiap kegiatan, situasi, kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. *Stresor* merupakan suatu kejadian yang menuntut / meminta suatu tindakan dari seorang individu. Menurut Panji Anoraga (2001:108) stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan dilingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Setiap aspek dipekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Tenaga kerja yang menentukan sejauhmana situasi yang dihadapi merupakan situasi stres atau tidak. Menurut Ashar Sunyoto (2001:380) Tenaga kerja dalam interaksinya dipekerjaan dipengaruhi pula oleh hasil interaksi ditempat lain, dirumah, di sekolah, diperkumpulan, dan sebagainya. Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang, sedangkan menurut Robbins (2001:563) stress juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang.

Indikator stres kerja menurut Robbins (2003:800-802) meliputi 3 aspek, yaitu antara lain:

- 1) Fisiologis (*Physiological*) memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada metabolisme tubuh, meningkatnya kecepatan detak jantung dan napas, meningkatnya tekanan darah, timbulnya sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.
- 2) Psikologis (*Psychological*) memiliki indikator yaitu: terdapat ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, mudah marah, kebosanan dan sering menunda pekerjaan.
- 3) Perilaku (*Behavior*) memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, berbicara dengan intonasi cepat, mudah gelisah dan susah tidur.

Mangkunegara (2004:93) menyatakan stres kerja dapat disebabkan oleh beban kerja yang terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak menentu, otoritas yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggungjawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan perusahaan, dan frustrasi.

Robbin (2003:794-798) menyatakan bahwa penyebab stres itu ada 3 faktor yaitu:

1. Faktor Lingkungan

Ada beberapa faktor yang mendukung faktor lingkungan yaitu:

- a) Perubahan situasi bisnis yang menciptakan ketidakpastian ekonomi.

Bila perekonomian menjadi menurun, orang menjadi semakin mencemaskan kesejahteraan mereka.

- b) Ketidakpastian politik.

Situasi politik yang tidak menentu seperti yang terjadi di Indonesia, banyak sekali demonstrasi dari berbagai kalangan yang tidak puas dengan keadaan mereka. Kejadian semacam ini dapat membuat orang merasa tidak nyaman. Seperti penutupan jalan karena ada yang berdemo atau mogoknya angkutan umum dan membuat para karyawan terlambat masuk kerja.

c) Kemajuan teknologi.

Dengan kemajuan teknologi yang pesat, maka perusahaan pun menambah peralatan baru atau membuat sistem baru yang membuat karyawan harus mempelajari dari awal dan menyesuaikan diri dengan itu.

d) Terorisme

Sumber stres yang disebabkan lingkungan yang semakin meningkat dalam abad ke 21, seperti dalam peristiwa penabrakan gedung WTC oleh para teroris, menyebabkan orang-orang Amerika merasa terancam keamanannya dan merasa stres.

2. Faktor Organisasi

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu terbatas, beban kerja berlebihan, bos yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Dari beberapa contoh diatas, penulis mengkategorikannya menjadi beberapa faktor dimana contoh-contoh itu terkandung di dalamnya, yaitu:

- a) Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar.
- b) Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu.
- c) Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain.
- d) Struktur Organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan dan dimana keputusan itu diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan potensi sumber stres.

3. Faktor Individu

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor-faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan.

a) Faktor persoalan keluarga

Survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap bahwa hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.

b) Masalah Ekonomi

Diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja.

c) Karakteristik kepribadian bawaan

Faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

Sebenarnya stres kerja tidak selalu membuahkan hal yang buruk bagi kehidupan manusia. Stres diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi. Semakin tinggi dorongan untuk berprestasi, maka tinggi juga produktifitas dan efisiensinya. Demikian pula stres kerja dapat menimbulkan efek yang negatif. Stres dapat berkembang menjadikan tenaga kerja sakit, baik fisik maupun mental sehingga tidak dapat bekerja secara optimal, Ashar Sunyoto (2001:371-374).

2.1.3 Komunikasi

Menurut Arni (2007:4) mengemukakan bahwa komunikasi adalah pertukaran pesan verbal dan non verbal antar si pengirim dengan si penerima pesan untuk

mengubah tingkah laku. Handoko (2002:30) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan, informasi dari seseorang ke orang lain sedangkan menurut Hasan (2005:17) komunikasi merupakan proses penyampaian pikiran, perasaan dari seseorang kepada orang lain serta sebagai pengoperan ide dan gagasan untuk menyatukan kekuatan sehingga terjadi interaksi antara orang - orang yang berkomunikasi menuju pencapaian bersama. Menurut Robbins (2002: 310) tidak ada kelompok yang dapat eksis tanpa komunikasi : pentransferan makna diantara anggota-anggotanya. Hanya lewat pentransferan makna dari satu orang ke orang lain informasi dan gagasan dapat dihantarkan. Tetapi komunikasi itu lebih dari sekedar menanamkan makna tetapi harus juga dipahami.

Dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah pesan yang disampaikan kepada komunikan (penerima) dari komunikator (sumber) melalui saluran-saluran tertentu baik secara langsung/tidak langsung dengan maksud memberikan dampak kepada komunikan sesuai dengan yang diinginkan komunikator.

Unsur komunikasi menurut Umam (2012:158) unsur sering juga disebut sebagai komponen, elemen. Dalam proses komunikasi terdapat tiga unsur yang mutlak harus di penuhi dalam berkomunikasi. Ketiga unsur komunikasi tersebut merupakan kesatuan yang utuh dan bulat. Apabila salah satu unsur tidak ada maka komunikasi tidak akan terjadi.

Ketiga unsur itu adalah sebagai berikut :

a) Komunikator (pengirim)

Seseorang menyampaikan isi pernyataan kepada komunikan. Komunikator bisa perorangan, kelompok, atau organisasi pengirim berita.

b) Komunikan (penerima)

Rekan dalam komunikator dalam komunikasi. Sesuai dengan namanya, ia berperan sebagai penerima berita.

c) *Channel* (Saluran/media)

Channel adalah saluran atau jalan yang dilalui oleh isi pernyataan komunikator kepada komunikan, atau jalan yang di lalui *feddback* komunikan kepada komunikator yang digunakan oleh pengirim pesan.

Jenis - jenis komunikasi menurut Robbin (2007:158) komunikasi dapat menjadi berbagai kategori, antara lain sebagai berikut :

- 1) Lingkungan organisasi, membedakan komunikasi antar komunikasi *ekstern* dan komunikasi *intern*. Komunikasi *ekstren* adalah komunikasi yang terjadi atau berlangsung antara suatu organisasi dengan bagian - bagian organisasi lain. Komunikasi intern adalah komunikasi yang terjadi antara orang - orang atau bagian - bagian yang ada atau berlangsung didalam sebuah organisasi.
- 2) Arah, membedakan komunikasi antara komunikasi searah dan komunikasi dua arah. Komunikasi searah adalah komunikasi yang ditandai oleh adanya satu pihak yang aktif, yaitu penyampaian informasi. Sedangkan pihak lainnya hanya bersifat pasif dan menerima. Komunikasi dua arah adalah komunikasi yang di tandai oleh peran aktif kedua pihak yang sama - sama sebagai pemberi dan penerima informasi. Jadi kedua pihak saling membalas pembicaraan yang sedang berjalan.
- 3) Tingkat organisasi, membedakan komunikasi menjadi komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal. Komunikasi vertikal adalah komunikasi yang berlangsung antara karyawan dan atasan di dalam hirarki organisasi. Komunikasi vertikal dari atasan berupa perintah, arahan, dan petunjuk sedangkan komunikasi vertikal kebawah dapat berupa pemberian usulan, laporan, masukan dan memohon petunjuk. Komunikasi horizontal adalah komunikasi yang berlangsung di antara para pejabat yang sejabat. Komunikasi horizontal dapat koordinasi, konsultasi atau konfirmasi.
- 4) Sifat, membedakan komunikasi menjadi komunikasi formal dan komunikasi informal. Komunikasi formal adalah komunikasi yang melalui jalur atau saluran organisasi dan berkenaan dengan urusan- urusan di luar organisasi. Sedangkan komunikasi informal adalah komunikasi yang berlangsung tidak melalui saluran

organisasi yang resmi. Komunikasi informal merupakan komunikasi yang tersembunyi, sebab tidak tergambar dalam struktur organisasi.

5) Pola komunikasi kelompok, terdapat tiga yaitu :

- a) Pola rantai (*chain*) yang secara ketat mengikuti rantai arahan formal.
- b) Pola roda (*wheel*) selalu mengikuti dan berpatok kepada pemimpin untuk bertindak sebagai pusat saluran komunikasi kelompok.
- c) Pola semua - saluran (*all- channel*) yang memungkinkan seluruh anggota untuk dapat berkomunikasi secara aktif.

Para ahli menyimpulkan bahwa seseorang yang berada pada posisi sentral akan bisa berkomunikasi dengan seluruh anggotanya.

- d) Media yang digunakan untuk mentransfer pesan dikenal dengan komunikasi visual, komunikasi audial, dan komunikasi audio-visual, komunikasi visual adalah komunikasi yang menggunakan alat tertentu untuk mengirim pesan yang dapat ditangkap oleh indera penglihatan (mata). Komunikasi audial adalah komunikasi yang menggunakan alat tertentu yang dianggap oleh indra pendengar (telinga). Komunikasi audio - visual adalah komunikasi yang di dengan menggunakan alat tertentu yang pesannya ditangkap oleh penglihatan dan pendengaran secara bersamaan.
- e) Cara penyampaian, penyampai dibagi menjadi 2 yaitu komunikasi verbal dan komunikasi non verbal. Komunikasi verbal adalah komunikasi yang disampaikan menggunakan kata kata yang dimengerti oleh kebanyakan orang sedangkan komunikasi non verbal adalah komunikasi yang disampaikan tidak menggunakan kata melainkan menggunakan simbol, isyarat atau perilaku.

Indikator komunikasi menurut Robbins (2003: 453) sebagai berikut ini:

- 1) Keterbukaan, yaitu keinginan untuk mau terbuka serta mau menanggapi secara jujur dari lawan bicara.
- 2) Empati, mencoba merasakan perasaan yang sama dengan lawan bicara.

- 3) Dukungan, mencoba untuk tidak mengkritik atau menyerang isi pembicaraan, akan tetapi mendukung isi pembicaraan walaupun dengan tepukan atau sekedar mengangguk - angguk kepala.
- 4) Berfikir positif, jika seseorang mempunyai perasaan negatif kepada orang lain dan dikomunikasikan kepada orang lain lagi maka akan terjadi mata rantai perasaan negatif kepada orang tersebut, akibatnya komunikasi akan tergantung.
- 5) Tidak ada perbedaan, komunikasi akan lebih efektif jika terjadi dalam suatu yang baik dan tidak ada perbedaan antara pemberi pesan dan penerima pesan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2001) Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan, Suryadi Prawirosentono (2008:2) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma moral maupun etika. Menurut Mangkunegara (2003:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan padanya, sedangkan menurut Hasibuan (2007:105) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah perilaku karyawan yang dilakukan dalam menyelesaikan tugas dan tuntutan dari perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja didalam sebuah organisasi setiap kinerja karyawan satu dengan yang lain tidak akan sama, menurut Mangkunegara (2010: 3) bahwa faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain :

- 1) Faktor *Internal*, faktor ini berhubungan dengan sifat seseorang. Misalnya, kinerja karyawan baik dikarenakan mempunyai kemampuan yang tinggi dan memiliki tipe

pekerja keras, sedangkan karyawan yang mempunyai kinerja buruk dikarenakan mempunyai kemampuan rendah dan tidak mempunyai upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

- 2) Faktor *Eksternal*, faktor yang mempengaruhi kinerja yang berasal dari luar lingkungan Seperti perilaku, sikap, tindakan teman kerja, karyawan atau pimpinan dan iklim organisasi.

Indikator menurut Robbins (2006:260) untuk mengukur kinerja karyawan secara individu antara lain:

- 1) Kualitas merupakan kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Bangun (2012:231) penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standart pekerjaan dapat dikatakan kinerja karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seseorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak

mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah.

2.2 Kajian Empiris

Penelitian terdahulu yang memiliki variabel-variabel yang sama dengan penelitian ini memiliki peran yang sangat penting. Dimana hasil penelitian terdahulu tersebut dapat membantu dan menjadikan acuan dalam pelaksanaan penelitian yang akan dilakukan.

M. Kiswanto (2010)“Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda”. Pengujian hipotesis menggunakan metode regresi linier berganda. Variabel bebas pada penelitian ini adalah Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2) sedangkan variabel terikat adalah Kinerja (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Kaltim Pos Samarinda (2) kepemimpinan dan komunikasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan Kaltim Post Samarinda, (3) secara bersama-sama kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kaltim Post Samarinda, (4) komunikasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Kaltim Post Samarinda.

Rahmila Sari (2012)“Pengaruh kepemimpinan, Motivasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar”. Pengujian hipotesis menggunakan metode regresi linier berganda. Variabel bebas pada penelitian ini adalah Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) Stres Kerja (X3) sedangkan variabel terikat adalah Kinerja (Y). Hasil penelitian mengemukakan bahwa: (1) Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassa. (2) Stres Kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar.

Agustina Ritawati (2013) “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek

(Persero) Cabang Surabaya”. Pengujian hipotesis menggunakan metode analisis SEM. Variabel bebas pada penelitian ini adalah Kepemimpinan Transformasioanl (X1) Budaya Oraganisasi (X2) Kepuasa Kerja sedangkan variabel terikat adalah Kepuasa Kerja (Y1) Kinerja Karyawan (Y2). Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja (2) Budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. (3) Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (4) Budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Penyajian Rangkuman Penelitian Terdahulu

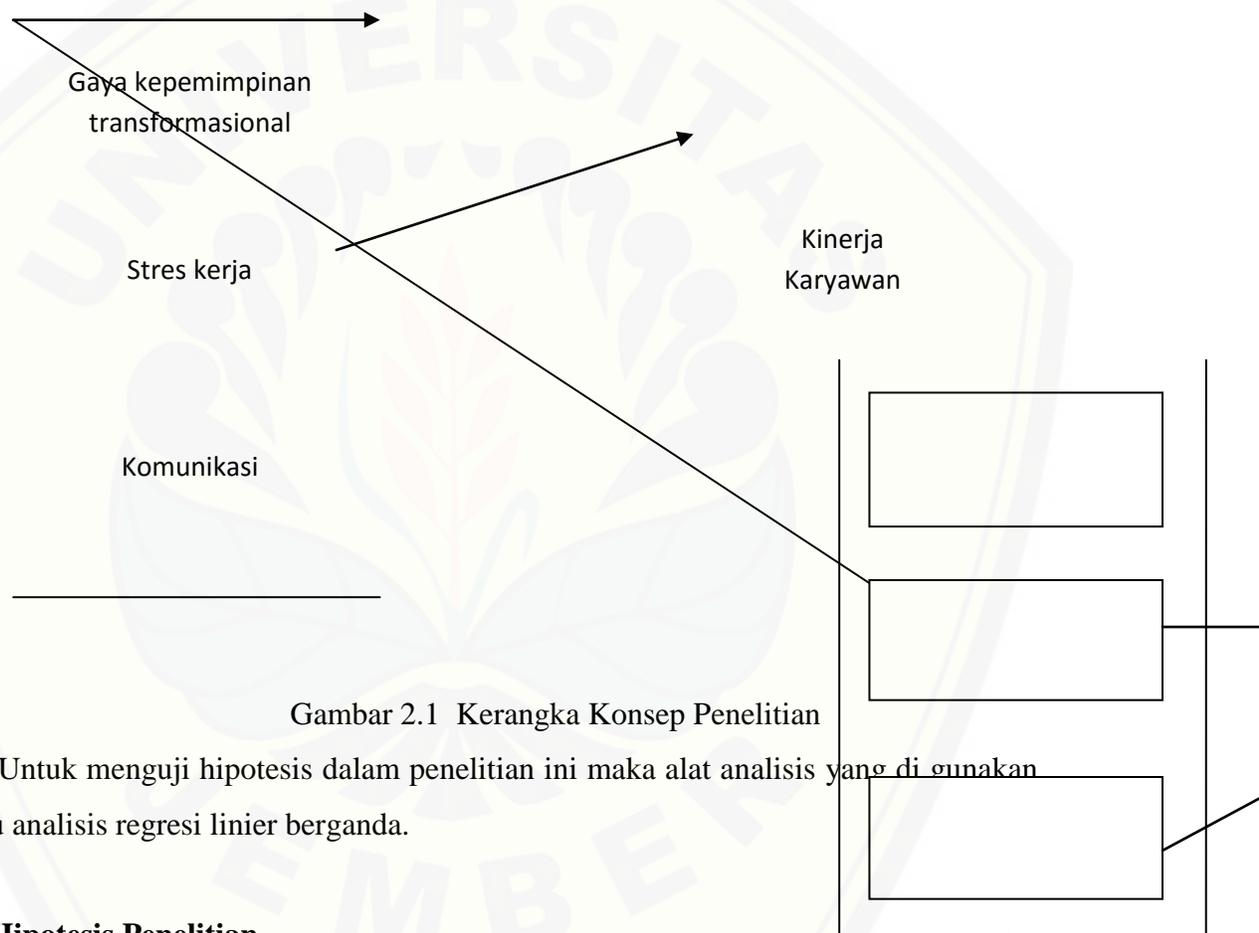
No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1.	M.Kiswanto (2010) Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda	Kepemimpinan dan Komunikasi, Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	(1) kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Kaltim Pos Samarinda(2)kepemimpinan dan komunikasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan Kaltim Post Samarinda, (3) secara bersama-sama kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kaltim Post Samarinda, (4) komunikasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Kaltim Post Samarinda.
2.	Rahmila Sari (2012) “Pengaruh kepemimpinan, Motivasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar”.	Kepemimpinan, Motivasi, Stres Kerja dan Kinerja	Regresi Linier Berganda	(1) Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassa. (2) Stres Kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar.
3.	Agustina Ritawati (2013) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya.	Kepemimpinan Transformasional Budaya Organisasi Kepuasan Kerja Kinerja Karyawan	Analisis SEM	(1)Kepemimpinan transformasional mem-punyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. (2) Budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. (3) Kepemimpinan transformasional mem-punyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (4) Budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Sumber : diolah dari berbagai sumber (2016).



2.3 Kerangka konseptual

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja serta komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. North Sea Boats Banyuwangi. Kerangka konseptual dalam penelitian ini bertujuan untuk mempermudah di dalam menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.



Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini maka alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda.

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka disusun hipotesis penelitian sebagai berikut :

2.4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Yukl (2010:305) gaya kepemimpinan transformasional lebih meningkatkan motivasi dan kinerja pengikutnya. Sedangkan Mangkunegara (2005:75) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Pada penelitian yang dilakukan oleh Yolla Aditya Ananto (2013) bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Studi pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan kependudukan Provinsi Jawa Tengah).

H1: Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. North Sea Boats Banyuwangi.

2.4.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Soesmalijah Soewondo (2003:19) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang bereaksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006). Pada penelitian yang dilakukan oleh Hulailah Gaffar (2012) bahwa stress kerja merupakan variabel yang berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Bank Mandiri (PERSERO) TBK Kantor Wilayah X Makassar).

H2: Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. North Sea Boats Banyuwangi.

2.4.3 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Sebuah komunikasi memiliki arti sebuah kegiatan dengan tujuan bertukar informasi, dengan melintasi ruang dan waktu menggunakan berbagai sarana teknis atau alami. Suatu komunikasi menurut Solihi (2009:169) merupakan salah satu bagian terpenting dari aktivitas manusia dan memainkan peran yang sangat penting dalam kehidupan. Menurut Mangkunegara (2006:67) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya. Pada penelitian yang dilakukan oleh M. Kiswanto (2010) bahwa variabel komunikasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Studi pada Kaltim Post Samarinda). Efisiensi dalam suatu organisasi mengharuskan individu di dalamnya harus mampu menyampaikan pesan yang baik. Keterampilan berkomunikasi salah satu elemen yang paling kuat untuk mendapatkan kinerja yang baik serta bertindak sebagai jembatan bagi atasan dan bawahan untuk mencapai kemajuan dalam karir mereka masing- masing.

H3: Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. North Sea Boats Banyuwangi.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian merupakan refleksi dari keinginan manusia yang selalu berusaha untuk mengetahui sesuatu. Penelitian bertujuan untuk mengembangkan pengetahuan dan memecahkan masalah atau menjawab pertanyaan penelitian (Indriantoro 2014:130). Desain penelitian harus sesuai dengan metode yang dipilih, metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2013:2)

Rancangan penelitian memuat suatu rencana tentang informasi yang relevan dengan kebutuhan penelitian yang menjadi sumber khusus dari mana informasi di peroleh, strategi untuk mengumpulkannya dan bagaimana menganalisisnya (Murti dan Salamah, 2006 : 47).

Penelitian yang dilakukan ini menggunakan penelitian eksplanatori. Menurut Sugiyono (2012:21) penelitian eksplanatori merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel - variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan yang lain.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada bagian produksi PT. North Sea Boats Banyuwangi yang berjumlah 119 orang. Populasi diambil dari karyawan produksi karena pada bagian ini merupakan bagian yang memiliki banyak karyawan.

Tabel 3.1Bagian dan Jumlah Karyawan PT. North Sea Boats

Bagian	Jumlah
CNC (cetakan)	3 orang
Continuous Improvement	2 orang
Design	2 orang
Electrical (Listrik)	6 orang
Engeneering (Teknisi)	6 orang
Fair & Paint (cat)	6 orang
Logistics (logistic)	9 orang
Metal Fabrication (Fabrikasi logam)	3 orang
Service Warranty (layanan garasi)	1 orang
Maintenance (Pemeliharaan)	3 orang
Technician (Tenaga Ahli)	70 orang
Upholstery (Kain Pelapis)	4 orang
Woodwork (Kayu)	4 orang
Total	119 orang

Sumber: PT. North Sea Boats Banyuwangi (2016)

3.2.2 Sampel

Teknik *sampling* yang digunakan pada penelitian ini *adalah proportional cluster random sampling*. Rumus yang di gunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah rumus *Slovin* (Sevilla et. al., 1960:182), Langkah - langkah penentuan jumlah sampel dari populasi dengan batas toleransi kesalahan 5% adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat di tolerir/ diinginkan.

$$n = \frac{119}{1+119(0,05)^2} = 91,71 = 92 \text{ sampel}$$

Tabel 3.2 Penentuan Jumlah Sampel PT. North Sea Boats

Bagian	Sampel
CNC	$3/119 \times 92 = 2,31 = 2$ orang
Continuous Improvement (Tim Kreatif)	$2/119 \times 92 = 1,546 = 2$ orang
Design	$2/119 \times 92 = 1,546 = 2$ orang
Electrical (Listrik)	$6/119 \times 92 = 4,63 = 5$ orang
Engeneering (mesin)	$6/119 \times 92 = 4,63 = 5$ orang
Fair & Paint (pengecettan)	$6/119 \times 92 = 4,63 = 5$ orang
Logistics (Bahan Baku)	$9/119 \times 92 = 6,95 = 6$ orang
Metal Fabrication (pencetaan logam)	$3/119 \times 92 = 2,31 = 2$ orang
Service Warranty	$1/119 \times 92 = 0,77 = 1$ orang
Maintenance (Pemeliharaan)	$3/119 \times 92 = 2,31 = 2$ orang
Technician (Tenaga Ahli)	$70/119 \times 92 = 54,11 = 54$ orang
Upholstery (Kain Pelapis)	$4/119 \times 92 = 3,09 = 3$ orang
Woodwork (Kayu)	$4/119 \times 92 = 3,09 = 3$ orang
Total	92 orang

Sumber: diolah dari berbagai sumber (2016)

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang berupa angka, angka yang diperoleh dari skor - skor jawaban kuesioner. Dari data tersebut akan dianalisis dalam analisis data SPSS 22

3.3.2 Sumber Data

a. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti. Data primer dalam penelitian ini berupa hasil wawancara dan hasil kuesioner serta hasil pengamatan yang dilakukan kepada karyawan PT. North Sea Boats Banyuwangi.

3.4 Metode Pengumpulan Data

1. Wawancara

Sugiyono (2012:233) mengemukakan bahwa wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan kepada pimpinan perusahaan dan juga responden yang memiliki kesulitan dalam memahami kuesioner.

2. Kuesioner

Sugiyono (2012:220) menyatakan bahwa kuesioner merupakan alat pengumpulan data yang berisikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Data yang diperoleh dari kuesioner adalah data primer berupa tanggapan responden terhadap faktor - faktor penelitian yang diturunkan dalam beberapa item pernyataan. Cara penyebaran kuesioner dengan memberikan langsung kepada responden pada saat jam istirahat tujuannya agar tidak mengganggu kegiatan kerja dan mengumpulkan kuesioner kepada peneliti.

3. Dokumen

Sugiono (2012:241) mengemukakan pendapatnya mengenai dokumen yaitu merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya - karya monumental dari seseorang. Dokumen yang digunakan adalah data - data mengenai penelitian yang dimiliki oleh PT. North Sea Boats Banyuwangi. Data yang diperoleh antara lain struktur organisasi, data jumlah karyawan, biodata perusahaan.

3.5 Identifikasi Variabel

Berdasarkan pokok permasalahan yang diuraikan diatas, maka variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel bebas merupakan variabel yang menjadikan sebab perubahan yang akan menjelaskan atau memengaruhi secara positif maupun negatif didalam pola hubungannya yang diberi notasi huruf (X) variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

- 1) Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)
- 2) Stres kerja (X2)
- 3) Komunikasi (X3)

b. Variabel terikat (*Dependent*)

Variabel terikat dengan variabel lain atau variabel dipengaruhi variabel X. Dalam penelitian ini variabel terikat adalah Kinerja Karyawan yang diberi notasi huruf (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel secara *eksplisit* mengidentifikasi variabel-variabel penelitian yang akan dianalisis. Dalam penelitian ini, definisi operasional dijelaskan sebagai berikut:

a. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan suatu kemampuan pemimpin PT. North Sea Boats untuk bekerjasama dengan bawahan dan mampu memberikan inspirasi kepada bawahan dalam bekerja untuk mencapai hasil yang lebih baik .

Menurut Yukl (2010: 335) Indikator gaya kepemimpinan transformasional yang digunakan untuk penelitian pada PT. North Sea Boats sebagai berikut ini:

- 1) *Karisma* meliputi: membuat bawahan berusaha meniru perilaku dan mengidentifikasi diri dengan pemimpinnya, menginspirasi bawahan untuk mewujudkan standar perilaku secara konsisten.

- 2) Motivasi inspiratif (*Inspirational Motivation*) meliputi: gaya kepemimpinan yang memberikan panutan bagi karyawan meraih prestasi.
- 3) Stimulasi intelektual (*Intellectual Stimulation*) meliputi pemimpin dapat merangsang karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan diri.
- 4) Pertimbangan individual (*Individual Consideration*) meliputi: gaya kepemimpinan yang mampu memberikan lingkungan yang kondusif. perilaku yang selalu mendengarkan dengan penuh kepedulian dan memberikan perhatian khusus, dukungan, semangat, dan usaha pada kebutuhan prestasi dan pertumbuhan anggotanya.

b. Variabel Stres kerja (X2)

Stres Kerja merupakan kondisi dimana karyawan PT. North Sea Boats merasa tertekan karena tuntutan pekerjaan atau mendapat tekanan dari atasan PT. North Sea Boats, sesama karyawan atau bahkan dari pihak luar. Adapun indikator stres kerja menurut Robbins (2003:800-802) adalah :

- 1) Fisiologis
 - a) Meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah.
 - b) Kelelahan secara fisik
 - c) Gangguan tidur
- 2) Psikologi
 - a) Kecemasan, ketegangan, kebingungan, dan mudah tersinggung.
 - b) Komunikasi yang tidak efektif.
 - c) Kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual, dan kehilangan konsentrasi.
- 3) Perilaku
 - a) Menunda, menghindari pekerjaan dan absen dari pekerjaan.
 - b) Menurunnya prestasi dan produktivitas.
 - c) Menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman.

c. Variabel Komunikasi (X3)

Komunikasi merupakan pesan yang disampaikan kepada komunikan (penerima) dan komunikator (sumber) melalui saluran - saluran tertentu baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud memberikan dampak kepada komunikan sesuai dengan keinginan komunikator. Menurut Robbins (2003: 453) indikator komunikasi pada PT. North Sea Boats sebagai berikut ini:

- 6) Keterbukaan, yaitu keinginan untuk mau terbuka serta mau menanggapi secara jujur dari lawan bicara.
- 7) Empati, mencoba merasakan perasaan yang sama dengan lawan bicara.
- 8) Dukungan, mencoba untuk tidak mengkritik atau menyerang isi pembicaraan, akan tetapi mendukung isi pembicaraan walauhanya dengan tepukan atau sekedar mengangguk - angguk kepala.
- 9) Berfikir positif, jika seseorang mempunyai perasaan negatif kepada orang lain dan dikomunikasikan kepada orang lain lagi maka akan terjadi mata rantai perasaan negatif kepada orang tersebut, akibatnya komunikasi akan tergantung.
- 10) Tidak ada perbedaan, komunikasi akan lebih efektif jika terjadi dalam suatu yang baik dan tidak ada perbedaan antara pemberi pesan dan penerima pesan.

d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan merupakan hasil – hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan pada masing-masing karyawan. Menurut Robbins (2006:260) indikator kinerja karyawan pada PT. North Sea Boats sebagai berikut ini:

1) Kualitas

Indikator ini menunjukkan persepsi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang di hasilkan secara sempurna.

2) Kuantitas

Indikator ini menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dikerjakan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Ketepatan waktu

Indikator ini menunjukkan tingkat pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan, dan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output*.

4) Efektivitas

Indikator ini menunjukkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Indikator ini menunjukkan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja.

3.7 Skala Pengukuran

Skala likert menurut Sugiyono (2010:93) adalah sebagai berikut: “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk mengukur variabel yang akan di teliti masing – masing pertanyaan dalam kuisisioner diberi skor sebagai berikut:

1. Skor 1 untuk katagori Sangat tidak setuju
2. Skor 2 untuk katagori Tidak setuju
3. Skor 3 untuk katagori Cukup setuju
4. Skor 4 untuk katagori Setuju
5. Skor 5 untuk katagori Sangat setuju

3.8 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu pengukuran yang mengacu pada proses dimana pengukuran benar-benar bebas dari kesalahan sistimatis dan kesalahan random Sugiyono (2012:352). Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode *Pearson Product Moment* melebihi 0,3. Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini dikatakan valid apabila nilai signifikansinya $> 0,05$ dan sebaliknya jika nilai signifikansinya $< 0,05$ maka dikatakan tidak valid. Oleh karena itu, uji validitas ini digunakan untuk mengukur sejauh mana data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran Umar (2008: 126). Reliabilitas menunjukkan pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat dijadikan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Pengujian keandalan alat ukur dalam penelitian ini menggunakan reliabilitas metode *Alpha* yang digunakan dalam model *Cronbach*.

Uji Reliabilitas menggunakan *cronbach's alpha*, suatu instrument dikatakan reliable apabila cronbach alpha lebih besar dari 0,60 Ghozali (2005:42). Menurut Nasution (2001:23) dengan rumus, yaitu

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan :

α = Koefisien reliabilitas

r = Koefisien rata – rata korelasi antar variabel

k = Jumlah variabel bebas dalam persamaan

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda umumnya digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat menurut Indiarjo (2002: 211). Dalam hal ini model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan

a	: Konstanta regresi
$b_1b_2b_3$: Koefisien regresi
X_1	: Variabel kepemimpinan
X_2	: Variabel stres kerja
X_3	: Variabel komunikasi
Y	: Variabel kinerja karyawan
e	: Kesalahan

3.9.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji kesahihan nilai parameter yang dihasilkan oleh model dalam penelitian ini. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah :

a. Uji Normalitas Model

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen dan dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal (Santoso, 2001:212). Penggunaan uji normalitas data diperlukan karena pada analisis statistik parametrik asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah data tersebut berdistribusi normal. Maksud berdistribusi normal adalah data akan mengikuti bentuk distribusi normal. Distribusi normal data dengan bentuk normal dimana data memusat pada nilai rata-ratanya.

Menguji normalitas model dapat dilakukan dengan menggunakan grafik PP Plot. Pada grafik PP Plot suatu data akan berdistribusi normal dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan (Santoso, 2001:214):

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pola model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independet*. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terjadi masalah multikolinieritas (multikol). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel *independen*. Menurut Santoso (2000:208), untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dapat dilakukan melalui cara berikut. Besaran VIF (*Variance Information Factor*) dan TOLERANCE.

- 1) Mempunyai nilai VIF disekitar angka 1
- 2) Mempunyai angka TOLERANCE mendekati 1

c. Uji Heteroskedastisitas

Asumsi ini menyatakan bahwa apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians satu residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, jika varians residual satu pengamatan lain berbeda, disebut heteroskedastisitas Santoso (2002:210). Pengolahan dengan bantuan SPSS 22 nantinya akan dapat diketahui dengan dasar pengambilan keputusannya adalah :

- 1) Jika ada pola tertentu, titik-titik membentuk pola (melebar, bergelombang, menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.9.3 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2005:83) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dan nilai F_{tabel} . Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikansi dibawah 0,05 (5%) mempunyai pengaruh nyata secara bersama sama(simultan) terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan adalah

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

Keterangan :

- F = pengujian secara simultan
- R^2 = koefisien determinan
- k = banyaknya variabel bebas
- n = jumlah sampel

Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 di tolak dan H_a diterima, artinya dua atau lebih variabel bebas secara bersama - sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 di terima dan H_a di tolak, artinya dua atau lebih variabel bebas secara bersama - sama (simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3.9.4 Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2005: 83), statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individu mempengaruhi variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikan di bawah 0,05 (5%) maka secara parsial atau individu variabel bebas berpengaruh signifikansi terhadap variabel terikat.

Rumus yang di gunakan untuk menguji t_{hitung} adalah :

$$t = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

Keterangan:

t : besarnya t_{hitung}

s_{b_i} : standart error koefisien regresi

b_i : koefisien regresi

Kriteria pengambilan keputusan :

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a di tolak, artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 di tolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh nyata terhadap variabel terikat.

3.9.5 Koefisien Determinan (R^2)

Menurut Ghazali (2002:83) menyatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 atau 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel bebas amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel - variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Rumus koefisien determinasi adalah :

$$R^2 = \frac{b^1 X^1 Y + b^2 X^2 Y}{Y^2}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien penentu berganda

b = Koefisien regresi

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Gaya kepemimpinan transformasional

X2 = Stres kerja

Kriteria pengujian menurut Ghozali (2006) sebagai berikut :

Jika nilai $R^2 = 1$, maka *adjusted* $R^2 = R^2 = 1$

Jika nilai $R^2 = 0$, maka *adjusted* $R^2 = (1 - k) / (n - k)$

Jika $k > 1$, maka *adjusted* R^2 akan bernilai negatif.

Menurut Sugiyono (2007) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00 – 0,199 = sangat rendah

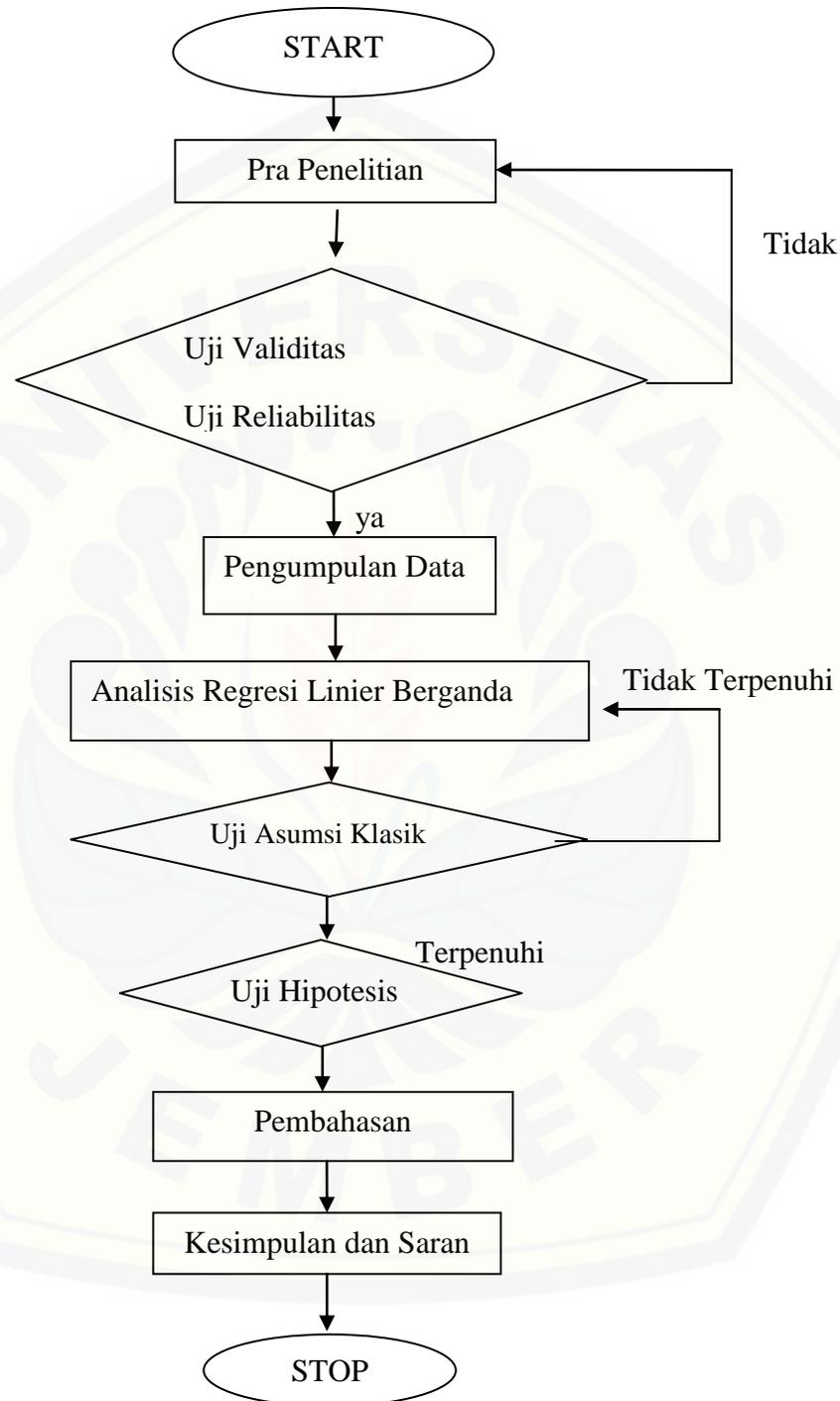
0,20 – 0,399 = rendah

0,40 – 0,599 = sedang

0,60 – 0,799 = kuat

0,80 – 1,000 = sangat kuat

3.10 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan Kerangka Pemecahan Masalah :

1. Start yaitu tahap persiapan materi untuk mencari data.
2. Pra penelitian yaitu sebuah kegiatan sebelum penelitian dilakukan, seperti persiapan materi, penentuan objek penelitian, dan penentuan jumlah sampel yang diambil.
3. Uji validitas dan Uji reliabilitas yaitu kegiatan pengujian terhadap data untuk mengetahui validitas (kasahihan) dan reliabilitas (keandalan) yang digunakan sudah sesuai.
 - a. Tidak artinya data tidak valid dan tidak reliabel maka kembali pada pra penelitian.
 - b. Ya artinya data valid dan reliable maka lanjut pada pengujian selanjutnya.
4. Pengumpulan data yaitu kegiatan penyebaran kuesioner dan wawancara.
5. Analisis regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
6. Uji asumsi klasik yaitu untuk mengetahui adanya multikolinieritas, heteroskedastisitas.
7. Uji hipotesis yaitu di gunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan darivariabel bebas terhadapvariabel terikat.
8. Pembahasan yaitu peneliti menjelaskan hasil penelitian yang dilakukan.
9. Mengambil kesimpulan dari hasil penelitian berdasarkan analisis yang dilakukan.
10. Stop yaitu penyelesaian dan berakhirnya penelitian .

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Hasan. 2005. *Departemen Pendidikan Nasional*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Anoraga, Panji. 2001. *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Dewi, Sarita Permata. 2012. *Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB. Group)*. Jurnal Nominal/ Volume 1 Nomor 1/ Tahun 2012. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Drs. H. Malayu, S.P. Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Cetakan 9. PT. Bumi Angkasa
- Gaffar, Hulaifah. 2012. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar*. Makassar : Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Ghozali, Imam. 2006. *Statistik Nonparametrik*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74
- Hadari Nawawi, et.al. 2006. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: UGM Press.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.

- I'in Roikhatun Nuzulul Ilmi, 2014 *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT Victory Internatioal Future Cabang Matos (VIF MATOS)*
- Indriantoro, dan Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFEE.
- Junaidi, S. 2002. Pengaruh Ketidakpuasan Konsumen, Karakteristik Kategori Produk, dan Kebutuhan Mencari Variasi Terhadap Keputusan Perpindahan Merek. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*
- Margono. 2004. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Mangkunegara. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Revika*.
- Muhammad, Arni. 2007. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyadi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia – Dalam Perspektif Pembangunan*. , Jakarta: PT. Raja grafindo Persada.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Press.
- M. Kiswanto. 2010. *Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan KaltimPos Samarinda*. <http://www.karyailmiah.polnes.ac.id>. Diakses 16 Juni 2014.
- Nasution, M.N. 2001. *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pabundu, Tika. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Cetakan Pertama, PT Bumi Aksara.
- Purwanto, Djoko. 2003. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga.

- Regina, aditya reza. 2010. *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Sentosa Perkasa*.
- Ritawati, Agustina. 2012. “Gaya kepemimpinan transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya”. *DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen* Januari 2013, Vol. 9 No.1.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins & Coulter. 2007. *Manajemen*. Jakarta : Indeks
- Sari, Rahmila.2012. “Pengaruh Kepemimpinan, motivasi, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada bank syariah mandiri kantor cabang Makassar”. *Jurnal Analisis*, Juni 2012, Vol.1 No.1.
- Sofyandi, Herman & Garniwa, Iwa.2007. *Perilaku Organisasi*,Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Soesmalijah, Soewondo. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfa Beta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Subri, Mulyadi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2006. *Statistika Untuk Penelitian, Cetakan Ketujuh*, Bandung: CV.Alfabeta.
- Sugiono. 2010. *Motode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Peneltian Kualitatif*. Bandung : ALFABET.
- Suyadi Prawirosentono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia “Kebijakan Kinerja Karyawan”*. Yogyakarta: BPFE

- Solihin, Ismail. 2009. *Corporate Social Responsibility from Charity to Sustainability*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Sumarni, Murti dan Salamah Wahyuni. 2006. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Swandari, Fifi 2003. "Menjadi Perusahaan yang Survive Dengan Transformasional Leadership" *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* vol.1 No.2 Mei 2003.
- Tika, Pabundu. Moh. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Yolla Aditya Ananto. 2013. "pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas tenaga kerja , transmigrasi dan kependudukan jawa tengah.
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks Indonesia



LAMPIRAN 1
KUISIONER PENELITIAN

Kuisisioner Penelitian

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu

Karyawan PT. NORTH SEA BOATS Banyuwangi

Di tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi guna memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi S1 di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember. Adapun judul skripsi yang saya buat adalah **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN STRES KERJA SERTA KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI PT. NORTH SEA BOATS BANYUWANGI”**.

Dengan segenap kerendahan hati, saya memohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk mengisi kuisisioner ini dengan sebenar- benarnya. Sesuai dengan etika penelitian, peneliti berjanji dan menjaga kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu hanya di gunakan dalam kepentingan akademis. Saya sebagai peneliti mohon maaf apabila mengganggu waktu dan kesibukan Bapak/ Ibu sekalian. Kerjasama dari Bapak/Ibu berarti bagi kesuksesan penelitian ini.

Atas perhatian dan kesediaanya , saya sampaikan terima kasih.

Hormat saya

Dara Megasari

120810201260

LEMBAR KUISIONER**I. IDENTITAS RESPONDEN**

Nomor Responden : (diisi oleh peneliti)

Jenis kelamin : Laki-laki / Perempuan

Umur : tahun

Lama Kerja : tahun

Pendidikan Terakhir :

II. PETUNJUK PENGISIAN

- a. Pernyataan berikut mohon di isi dengan jujur dan apa adanya sesuai dengan kenyataan yang ada.
- b. Berilah tanda centang (✓) pada jawaban yang telah di sediakan dan di anggap paling sesuai. Terdapat lima pilihan jawaban.
- c. Pastikan saudara tidak melewatkan kuisisioner yang tersedia.

DAFTAR KUISIONER**1. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)**

Isilah pernyataan di bawah ini dengan menyilang jawaban (X)

- 1) Menurut saya pimpinan merupakan sosok panutan didalam perusahaan
 - a. Sangat tidak setuju
 - b. Tidak setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Setuju
 - e. Sangat setuju
- 2) Menurut saya pimpinan memberikan motivasi untuk meraih prestasi
 - a. Sangat tidak setuju
 - b. Tidak setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Setuju
 - e. Sangat setuju
- 3) Menurut saya pimpinan mengajak seluruh karyawan untuk berfikir kreatif dalam menyelesaikan masalah
 - a. Sangat tidak setuju
 - b. Tidak setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Setuju
 - e. Sangat setuju
- 4) Menurut saya pimpinan memberikan perhatian kepada karyawan
 - a. Sangat tidak setuju
 - b. Tidak setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Setuju
 - e. Sangat setuju

2. Stres Kerja (X2)

Isilah pernyataan di bawah ini dengan menyilang jawaban (X)

- 1) Ketika sedang menerima tugas berat denyut jantung saya tidak normal
 - a. Sangat tidak setuju
 - b. Tidak setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Setuju
 - e. Sangat setuju
- a. Ketika saya banyak tugas, saya mengalami kelelahan secara fisik
 - a. Sangat tidak setuju
 - b. Tidak setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Setuju
 - e. Sangat setuju
- b. Ketika saya mendapatkan tugas banyak, tingkat emosional saya meningkat
 - a. Sangat tidak setuju
 - b. Tidak setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Setuju
 - e. Sangat setuju
- c. Saya mengalami kebingungan saat ada masalah dengan pekerjaan saya
 - a. Sangat tidak setuju
 - b. Tidak setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Setuju
 - e. Sangat setuju



- d. Ketika terlalu banyak pekerjaan saya absen kerja
 - a. Sangat tidak setuju
 - b. Tidak setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Setuju
 - e. Sangat setuju
- e. Ketika mendapatkan tugas yang berat saya mengalami susah tidur
 - 6. Sangat tidak setuju
 - 7. Tidak setuju
 - 8. Cukup setuju
 - 9. Setuju
 - 10. Sangat setuju

3. Komunikasi (X3)

Isilah pernyataan di bawah ini dengan menyilang jawaban (X)

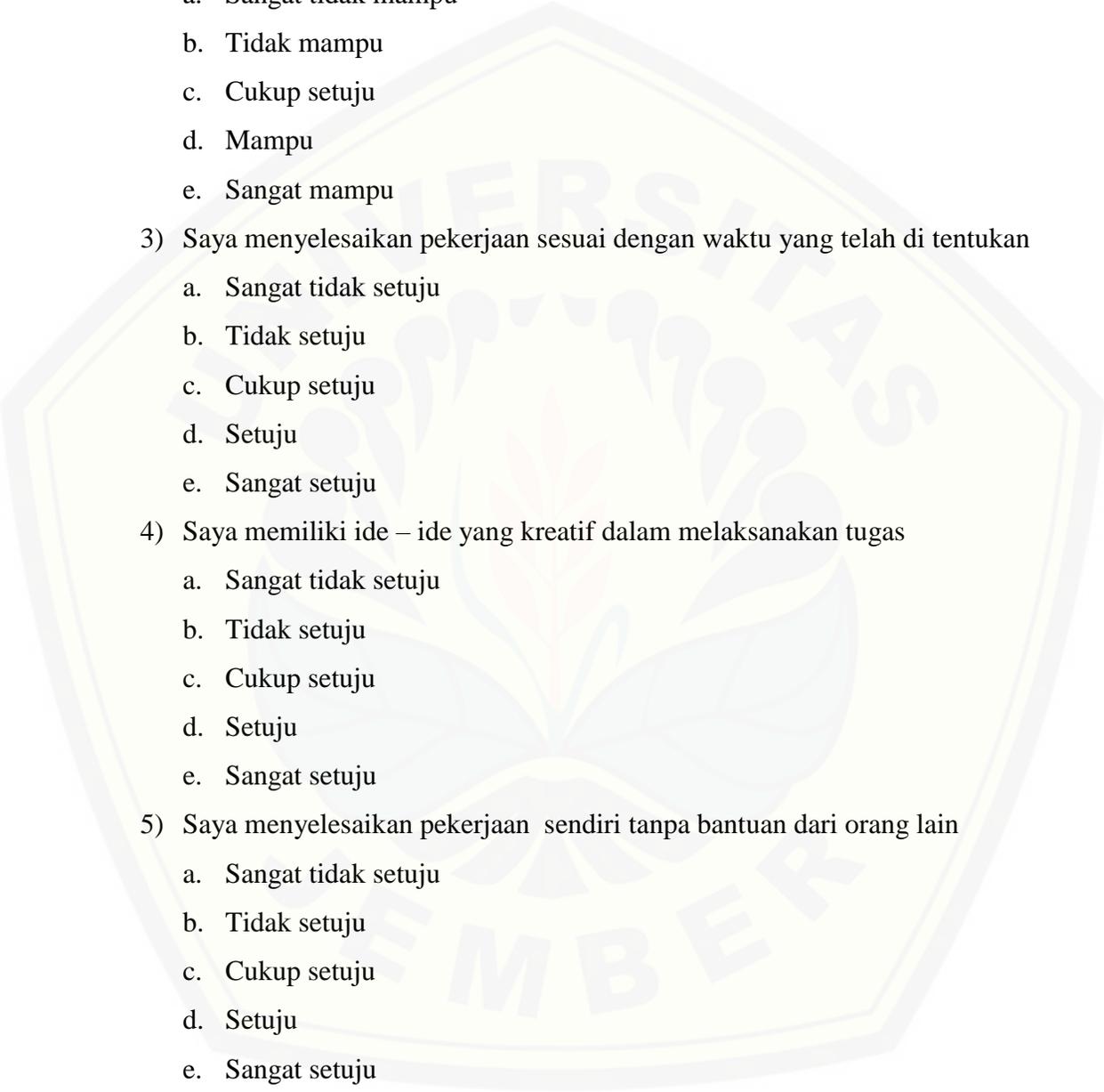
- 1) Saya membicarakan semua hal tentang pekerjaan yang saya rasakan kepada rekan- rekan kerja di perusahaan
 - a. Sangat tidak setuju
 - b. Tidak setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Setuju
 - e. Sangat setuju
- 2) Saya mampu merasakan perasaan yang sama dengan lawan bicara
 - a. Sangat tidak setuju
 - b. Tidak setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Setuju
 - e. Sangat setuju

- 3) Saya tidak mengkritik saat berkomunikasi dengan lawan bicara
 - a. Sangat tidak setuju
 - b. Tidak setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Setuju
 - e. Sangat setuju
- 4) Saya berfikir positif tentang rekan kerja saya
 - a. Sangat tidak setuju
 - b. Tidak setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Setuju
 - e. Sangat setuju
- 5) Saya merasa tidak ada perbedaan dalam berkomunikasi kepada seluruh anggota perusahaan
 - a. Sangat tidak setuju
 - b. Tidak setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Setuju
 - e. Sangat setuju

4. Kinerja Karyawan (Y)

Isilah pernyataan di bawah ini dengan menyilang jawaban (X)

- 1) Saya menyelesaikan pekerjaan dengan teliti
 - a. Sangat tidak setuju
 - b. Tidak setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Setuju

- 
- e. Sangat setuju
- 2) Saya memenuhi target pekerjaan yang sudah ditetapkan perusahaan
- a. Sangat tidak mampu
 - b. Tidak mampu
 - c. Cukup setuju
 - d. Mampu
 - e. Sangat mampu
- 3) Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah di tentukan
- a. Sangat tidak setuju
 - b. Tidak setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Setuju
 - e. Sangat setuju
- 4) Saya memiliki ide – ide yang kreatif dalam melaksanakan tugas
- a. Sangat tidak setuju
 - b. Tidak setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Setuju
 - e. Sangat setuju
- 5) Saya menyelesaikan pekerjaan sendiri tanpa bantuan dari orang lain
- a. Sangat tidak setuju
 - b. Tidak setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Setuju
 - e. Sangat setuju



LAMPIRAN 2
REKAPITULASI JAWABAN
RESPONDEN

N O	X 1 .	X 1 .	X 1 .	X 1 .	Ju m l a h	X 2 .	X 2 .	X 2 .	X 2 .	X 2 .	X 2 .	Ju m l a h	X 3 .	X 3 .	X 3 .	X 3 .	X 3 .	Ju m l a h	Y .	Y .	Y .	Y .	Y .	Ju m l a h
1	4	4	4	3	15	4	4	3	3	3	3	20	4	2	5	4	3	18	4	5	3	4	4	20
2	4	4	4	4	16	2	3	3	2	3	4	17	4	2	4	1	4	15	3	4	3	3	4	17
3	4	5	4	4	17	4	4	4	2	3	3	20	4	3	4	2	4	17	4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	4	17	5	2	5	2	3	4	21	5	3	4	3	4	19	4	4	4	4	5	21
5	5	5	4	5	19	4	3	4	4	4	4	23	4	3	4	4	4	19	4	4	5	5	5	23
6	4	4	4	4	16	4	3	3	3	3	3	19	4	3	4	4	4	19	4	4	3	4	4	19
7	4	4	4	4	16	5	3	4	3	3	3	21	3	2	4	3	4	16	5	4	4	4	4	21
8	4	5	4	4	17	4	4	4	3	3	3	21	4	3	4	2	4	17	4	4	4	4	5	21
9	3	4	3	4	14	2	4	2	1	3	4	16	2	2	3	3	3	13	3	3	3	3	4	16
10	4	5	4	4	17	4	3	4	2	3	3	19	4	3	4	2	4	17	4	4	4	4	5	21
11	5	5	5	5	20	4	4	4	3	3	4	22	4	3	4	2	4	17	5	5	4	4	5	23
12	4	5	4	4	17	3	4	1	2	2	2	14	4	3	4	2	4	17	5	5	4	4	5	23
13	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	2	4	17	5	5	4	4	5	23
14	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	5	29	4	3	4	2	4	17	5	5	4	4	5	23
15	5	5	5	5	20	5	3	2	5	4	5	24	4	3	4	2	4	17	5	5	4	4	5	23
16	5	4	5	5	19	4	4	4	3	3	3	21	4	5	3	5	4	21	5	5	4	4	4	22
17	5	5	5	5	20	5	5	5	2	2	4	23	4	3	4	3	4	18	4	4	3	4	4	19
18	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	4	24	4	3	5	2	5	19	4	4	4	4	5	21
19	4	4	4	4	16	4	4	4	3	3	3	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
20	5	5	5	5	22	3	4	4	2	2	2	14	4	3	3	4	5	13	3	4	3	4	3	13

0					0							7					9					7		
2					1							1					1					2		
1	4	5	5	4	8	3	3	2	3	2	2	5	4	3	5	2	4	8	4	4	4	4	5	1
2					1							1					1						2	
2	4	4	4	4	6	3	3	2	3	2	2	5	3	4	4	4	4	9	4	4	4	4	4	0
2					1							1					2						2	
3	5	5	5	4	9	3	3	2	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	1
2					1							1					1						2	
4	4	4	4	4	6	3	3	2	3	2	2	5	4	2	4	2	4	6	4	4	4	4	4	0
2					1							1					1						2	
5	4	4	4	4	6	4	3	2	2	3	2	6	4	3	4	4	4	9	4	4	4	4	4	0
2					1							1					1						2	
6	4	4	4	4	6	4	3	3	2	2	2	6	4	3	4	4	4	9	4	4	4	4	4	0
2					1							1					2						2	
7	4	4	4	4	6	3	3	2	2	3	2	5	4	3	4	4	5	0	4	4	4	4	4	0
2					1							2					1						1	
8	4	4	4	4	6	3	4	3	4	3	3	0	3	4	3	2	4	6	4	4	3	4	4	9
2					1							2					1						1	
9	4	4	4	4	6	2	4	4	5	4	3	2	3	4	3	2	3	5	4	4	3	4	4	9
3					1							1					2						2	
0	4	4	4	4	6	3	4	2	2	4	4	9	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	0
3					1							1					1						1	
1	4	4	3	3	4	4	4	2	1	4	3	8	4	3	3	2	3	5	3	3	3	4	4	7
3					2							1					2						2	
2	5	5	5	5	0	4	3	3	3	3	3	9	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
3					1							2					1						2	
3	4	5	5	5	9	4	4	4	2	4	4	2	3	2	5	5	4	9	5	5	5	5	4	4
3					1							2					2						2	
4	5	4	5	5	9	5	5	4	4	5	4	7	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	5	1
3					1							2					1						1	
5	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	7	3	4	3	4	4	8
3					1							1					1						1	
6	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	8	4	4	3	3	3	7	3	3	4	4	4	8
3					1							1					2						2	
7	4	4	4	4	6	3	3	4	3	3	3	9	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	0
3					1							1					2						2	
8	5	4	4	5	8	4	3	3	3	3	3	9	5	5	4	4	4	2	4	4	5	5	4	2
3					1							1					2						2	
9	5	5	4	4	8	3	3	4	3	3	3	9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
4					1							1					2						2	
0	5	4	3	4	6	3	3	4	3	3	3	9	5	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	2
4					1							1					1						1	
1	3	4	5	4	6	5	5	1	1	3	4	9	3	4	3	3	3	6	4	3	4	3	4	8

4					1							2					2						2	
2	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	6	4	5	4	5	5	3	5	4	5	4	5	3
4					1							2						2						2
3	3	3	4	4	4	5	4	4	2	3	4	2	5	4	5	4	4	2	5	4	5	4	5	3
4					1							1						2						2
4	5	4	3	3	5	2	4	4	3	2	2	7	5	4	4	4	5	2	5	4	5	5	4	3
4					1							2						2						2
5	3	4	3	3	3	5	5	5	4	4	5	8	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3
4					1							2						2						2
6	3	3	4	3	3	5	4	4	4	5	5	7	5	5	4	4	4	2	5	5	4	5	4	3
4					1							2						2						2
7	3	3	3	3	2	4	4	4	2	3	3	0	4	4	4	5	4	1	5	5	5	4	4	3
4					1							2						2						2
8	3	3	4	5	5	5	2	5	2	3	4	1	4	3	5	4	4	0	4	5	5	4	5	3
4					1							3						2						2
9	3	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	0	5	4	4	4	4	1	4	4	5	5	4	2
5					1							2						2						2
0	3	3	4	5	5	5	3	4	3	4	3	2	4	4	3	5	5	1	4	4	5	4	4	1
5					1							2						1						2
1	4	3	3	4	4	5	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	8	4	4	5	4	5	2
5					1							2						2						2
2	4	5	3	3	5	4	4	4	2	3	3	0	4	4	4	4	4	0	5	5	5	4	5	4
5					1							1						2						2
3	3	4	3	4	4	2	4	2	1	3	4	6	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3
5					1							1						2						2
4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	9	4	5	4	5	4	2	4	5	4	5	5	3
5					1							2						2						2
5	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	4
5					1							1						1						2
6	3	5	3	3	4	3	4	1	2	2	2	4	3	4	4	5	3	9	5	3	4	5	4	1
5					1							2						2						2
7	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	2	4	4	5	4	3	0
5					1							2						2						2
8	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	9	4	4	5	4	4	1	5	4	5	4	3	1
5					1							2						1						2
9	3	3	5	4	5	5	3	2	5	4	5	4	3	4	4	4	4	9	4	4	5	3	4	0
6					1							2						2						2
0	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	1	3	4	5	4	4	0	5	4	3	5	5	2
6					1							2						2						2
1	4	5	3	3	5	5	5	5	2	2	4	3	4	5	4	4	5	2	5	4	5	4	5	3
6					1							2						2						2
2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	2	4	5	5	4	5	3
6	3	3	3	4	1	4	4	4	3	3	3	2	4	5	4	5	5	2	5	4	5	5	5	2

3					3											1							3								4
6					1											1							2								2
4	4	5	3	3	5	3	4	4	2	2	2	7	5	4	3	4	5	1	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3
6					1											1							2								2
5	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	5	4	5	3	4	4	0	5	4	4	5	4	0	5	4	4	5	4	2	
6					1											1							2								2
6	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	5	5	4	4	5	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	
6					1											1							2								2
7	3	3	5	4	5	3	3	2	3	2	2	5	5	5	4	5	4	3	4	5	3	5	4	3	4	5	3	5	4	1	
6					1											1							2								2
8	5	4	5	5	9	3	3	2	3	2	2	5	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	5	1	
6					1											1							2								2
9	5	4	3	4	6	4	3	2	2	3	2	6	5	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	2	
7					1											1							2								2
0	5	4	3	4	6	4	3	3	2	2	2	6	5	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	2	
7					1											1							2								2
1	5	5	4	4	8	3	3	2	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
7					1											2							2								2
2	5	4	4	5	8	3	4	3	4	3	3	0	4	5	5	4	4	2	4	5	5	4	4	2	4	5	5	4	5	3	
7					1											2							2								2
3	4	4	4	4	6	2	4	4	5	4	3	2	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	0	
7					1											1							1								1
4	3	4	3	3	3	3	4	2	2	4	4	9	4	4	4	3	3	8	3	3	4	4	8	3	3	4	4	4	4	8	
7					1											1							1								1
5	3	4	3	3	3	4	4	2	1	4	3	8	4	3	4	3	4	8	3	4	3	4	8	3	4	3	4	4	4	8	
7					1											1							2								2
6	5	4	5	5	9	4	3	3	3	3	3	9	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	0	
7					1											2							1								2
7	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	4	9	4	4	4	4	9	4	4	4	4	4	5	1	
7					1											2							2								2
8	5	4	4	5	8	5	5	4	4	5	4	7	5	5	4	4	4	2	4	5	5	4	2	4	5	5	4	5	3		
7					1											2							2								2
9	4	4	4	4	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	4	0	
8					1											1							1								1
0	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	8	4	4	4	3	3	8	3	3	4	4	8	3	3	4	4	4	4	8	
8					1											1							1								1
1	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	9	3	4	4	3	3	7	3	4	3	4	7	3	4	3	4	4	4	8	
8					1											1							2								2
2	5	4	5	5	9	4	3	3	3	3	3	9	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	1		
8					1											1							2								2
3	5	5	4	3	7	3	3	4	3	3	3	9	5	4	4	5	4	2	5	5	4	4	2	5	5	4	4	4	2		
8					1											1							2								2
4	5	4	4	5	8	3	3	4	3	3	3	9	4	4	4	4	4	0	4	5	5	4	0	4	5	5	4	5	3		



LAMPIRAN 3

ANALISIS DESKRIPTIF

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	30	32.6	32.6	32.6
	4.00	31	33.7	33.7	66.3
	5.00	31	33.7	33.7	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	18	19.6	19.6	19.6
	4.00	50	54.3	54.3	73.9
	5.00	24	26.1	26.1	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	33	35.9	35.9	35.9
	4.00	39	42.4	42.4	78.3
	5.00	20	21.7	21.7	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	28	30.4	30.4	30.4
	4.00	40	43.5	43.5	73.9
	5.00	24	26.1	26.1	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	8.7	8.7	8.7
	3.00	26	28.3	28.3	37.0
	4.00	33	35.9	35.9	72.8
	5.00	25	27.2	27.2	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.2	2.2	2.2
	3.00	36	39.1	39.1	41.3
	4.00	40	43.5	43.5	84.8
	5.00	14	15.2	15.2	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	5.4	5.4	5.4
	2.00	20	21.7	21.7	27.2
	3.00	13	14.1	14.1	41.3
	4.00	46	50.0	50.0	91.3
	5.00	8	8.7	8.7	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	7	7.6	7.6	7.6
	2.00	27	29.3	29.3	37.0
	3.00	35	38.0	38.0	75.0
	4.00	18	19.6	19.6	94.6
	5.00	5	5.4	5.4	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	19	20.7	20.7	20.7
	3.00	44	47.8	47.8	68.5
	4.00	23	25.0	25.0	93.5
	5.00	6	6.5	6.5	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	21	22.8	22.8	22.8
	3.00	33	35.9	35.9	58.7
	4.00	31	33.7	33.7	92.4
	5.00	7	7.6	7.6	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.1	1.1	1.1
	3.00	15	16.3	16.3	17.4
	4.00	54	58.7	58.7	76.1
	5.00	22	23.9	23.9	100.0
Total		92	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	6.5	6.5	6.5
	3.00	21	22.8	22.8	29.3
	4.00	46	50.0	50.0	79.3
	5.00	19	20.7	20.7	100.0
Total		92	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	13.0	13.0	13.0
	4.00	61	66.3	66.3	79.3
	5.00	19	20.7	20.7	100.0
Total		92	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.1	1.1	1.1
	2.00	14	15.2	15.2	16.3
	3.00	13	14.1	14.1	30.4
	4.00	39	42.4	42.4	72.8
	5.00	25	27.2	27.2	100.0
Total		92	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	13	14.1	14.1	14.1
	4.00	54	58.7	58.7	72.8
	5.00	25	27.2	27.2	100.0
Total		92	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	13.0	13.0	13.0
	4.00	48	52.2	52.2	65.2
	5.00	32	34.8	34.8	100.0
Total		92	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	8.7	8.7	8.7
	4.00	56	60.9	60.9	69.6
	5.00	28	30.4	30.4	100.0
Total		92	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	15	16.3	16.3	16.3
	4.00	48	52.2	52.2	68.5
	5.00	29	31.5	31.5	100.0
Total		92	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	4.3	4.3	4.3
	4.00	72	78.3	78.3	82.6
	5.00	16	17.4	17.4	100.0
Total		92	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	3.3	3.3	3.3
	4.00	47	51.1	51.1	54.3
	5.00	42	45.7	45.7	100.0
Total		92	100.0	100.0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23.00	2	2.2	2.2	2.2
	25.00	3	3.3	3.3	5.4
	26.00	5	5.4	5.4	10.9
	27.00	4	4.3	4.3	15.2
	28.00	5	5.4	5.4	20.7
	29.00	6	6.5	6.5	27.2
	30.00	9	9.8	9.8	37.0
	31.00	1	1.1	1.1	38.0
	32.00	3	3.3	3.3	41.3
	34.00	2	2.2	2.2	43.5
	35.00	4	4.3	4.3	47.8
	37.00	2	2.2	2.2	50.0
	38.00	4	4.3	4.3	54.3
	39.00	5	5.4	5.4	59.8
	40.00	5	5.4	5.4	65.2
	41.00	2	2.2	2.2	67.4
	42.00	7	7.6	7.6	75.0
	43.00	4	4.3	4.3	79.3
	44.00	1	1.1	1.1	80.4
	45.00	6	6.5	6.5	87.0
	46.00	2	2.2	2.2	89.1
	47.00	4	4.3	4.3	93.5
	48.00	2	2.2	2.2	95.7
	50.00	1	1.1	1.1	96.7
	51.00	2	2.2	2.2	98.9
	54.00	1	1.1	1.1	100.0
Total		92	100.0	100.0	

JenisKelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	92	100.0	100.0	100.0

PendidikanTerakhir

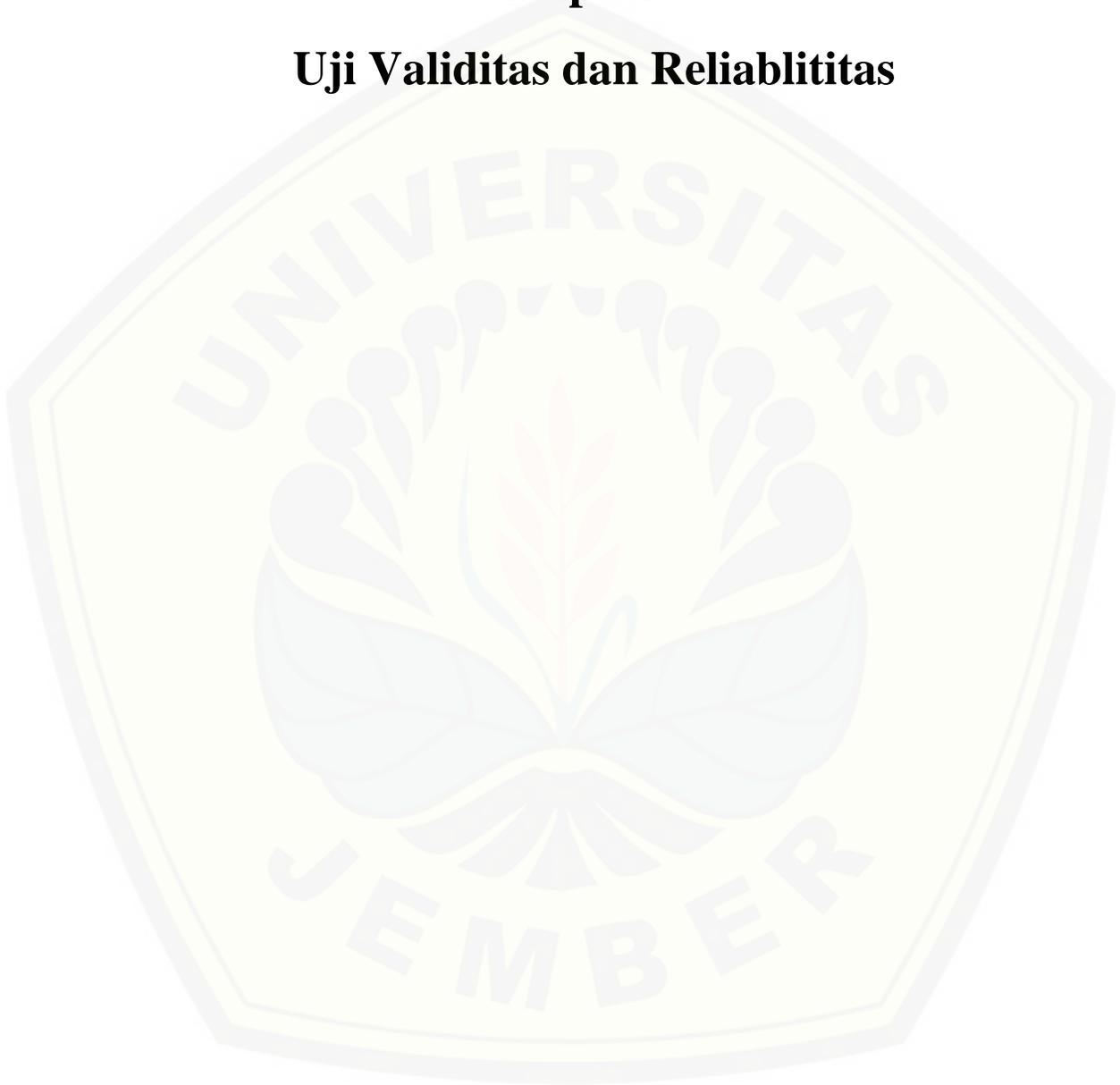
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	10	10.9	10.9	10.9
	S1	18	19.6	19.6	30.4
	SMA	64	69.6	69.6	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.1	1.1	1.1
	3.00	3	3.3	3.3	4.3
	4.00	2	2.2	2.2	6.5
	5.00	5	5.4	5.4	12.0
	6.00	8	8.7	8.7	20.7
	7.00	15	16.3	16.3	37.0
	8.00	12	13.0	13.0	50.0
	9.00	8	8.7	8.7	58.7
	10.00	5	5.4	5.4	64.1
	11.00	4	4.3	4.3	68.5
	12.00	8	8.7	8.7	77.2
	13.00	7	7.6	7.6	84.8
	14.00	5	5.4	5.4	90.2
	15.00	9	9.8	9.8	100.0
	Total	92	100.0	100.0	



Lampiran 4
Uji Validitas dan Reliabilitas



UJI VALIDITAS**Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.574**	.522**	.606**	.861**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92
X1.2	Pearson Correlation	.574**	1	.343**	.264*	.671**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.011	.000
	N	92	92	92	92	92
X1.3	Pearson Correlation	.522**	.343**	1	.708**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.000
	N	92	92	92	92	92
X1.4	Pearson Correlation	.606**	.264*	.708**	1	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.000		.000
	N	92	92	92	92	92
X1	Pearson Correlation	.861**	.671**	.814**	.821**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	92	92	92	92	92

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.318**	.302**	.089	.464**	.592**	.666**
	Sig. (2-tailed)		.002	.003	.399	.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92
X2.2	Pearson Correlation	.318**	1	.191	.093	.380**	.471**	.553**
	Sig. (2-tailed)	.002		.068	.377	.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92
X2.3	Pearson Correlation	.302**	.191	1	.380**	.334**	.379**	.666**
	Sig. (2-tailed)	.003	.068		.000	.001	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92
X2.4	Pearson Correlation	.089	.093	.380**	1	.464**	.285**	.587**
	Sig. (2-tailed)	.399	.377	.000		.000	.006	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92
X2.5	Pearson Correlation	.464**	.380**	.334**	.464**	1	.744**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92
X2.6	Pearson Correlation	.592**	.471**	.379**	.285**	.744**	1	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.006	.000		.000
	N	92	92	92	92	92	92	92
X2	Pearson Correlation	.666**	.553**	.666**	.587**	.809**	.829**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	92	92	92	92	92	92	92

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

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.334**	.358**	.300**	.502**	.682**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.004	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92
X3.2	Pearson Correlation	.334**	1	.048	.576**	.249*	.702**
	Sig. (2-tailed)	.001		.653	.000	.017	.000
	N	92	92	92	92	92	92
X3.3	Pearson Correlation	.358**	.048	1	.208*	.303**	.484**
	Sig. (2-tailed)	.000	.653		.046	.003	.000
	N	92	92	92	92	92	92
X3.4	Pearson Correlation	.300**	.576**	.208*	1	.474**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.046		.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92
X3.5	Pearson Correlation	.502**	.249*	.303**	.474**	1	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000	.017	.003	.000		.000
	N	92	92	92	92	92	92
X3	Pearson Correlation	.682**	.702**	.484**	.818**	.705**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	92	92	92	92	92	92

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.526**	.441**	.347**	.313**	.804**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.002	.000
	N	92	92	92	92	92	92
Y.2	Pearson Correlation	.526**	1	.301**	.223*	.317**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.032	.002	.000
	N	92	92	92	92	92	92
Y.3	Pearson Correlation	.441**	.301**	1	.222*	.321**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004		.033	.002	.000
	N	92	92	92	92	92	92
Y.4	Pearson Correlation	.347**	.223*	.222*	1	.040	.494**
	Sig. (2-tailed)	.001	.032	.033		.706	.000
	N	92	92	92	92	92	92
Y.5	Pearson Correlation	.313**	.317**	.321**	.040	1	.597**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.002	.706		.000
	N	92	92	92	92	92	92
Y	Pearson Correlation	.804**	.712**	.716**	.494**	.597**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	92	92	92	92	92	92

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS

X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.814	5

X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	7

X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	6

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.767	6



LAMPIRAN 5

ANALISIS REGRESI BERGANDA

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 ^a	.458	.439	1.49198

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

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	165.276	3	55.092	24.749	.000 ^b
	Residual	195.887	88	2.226		
	Total	361.163	91			

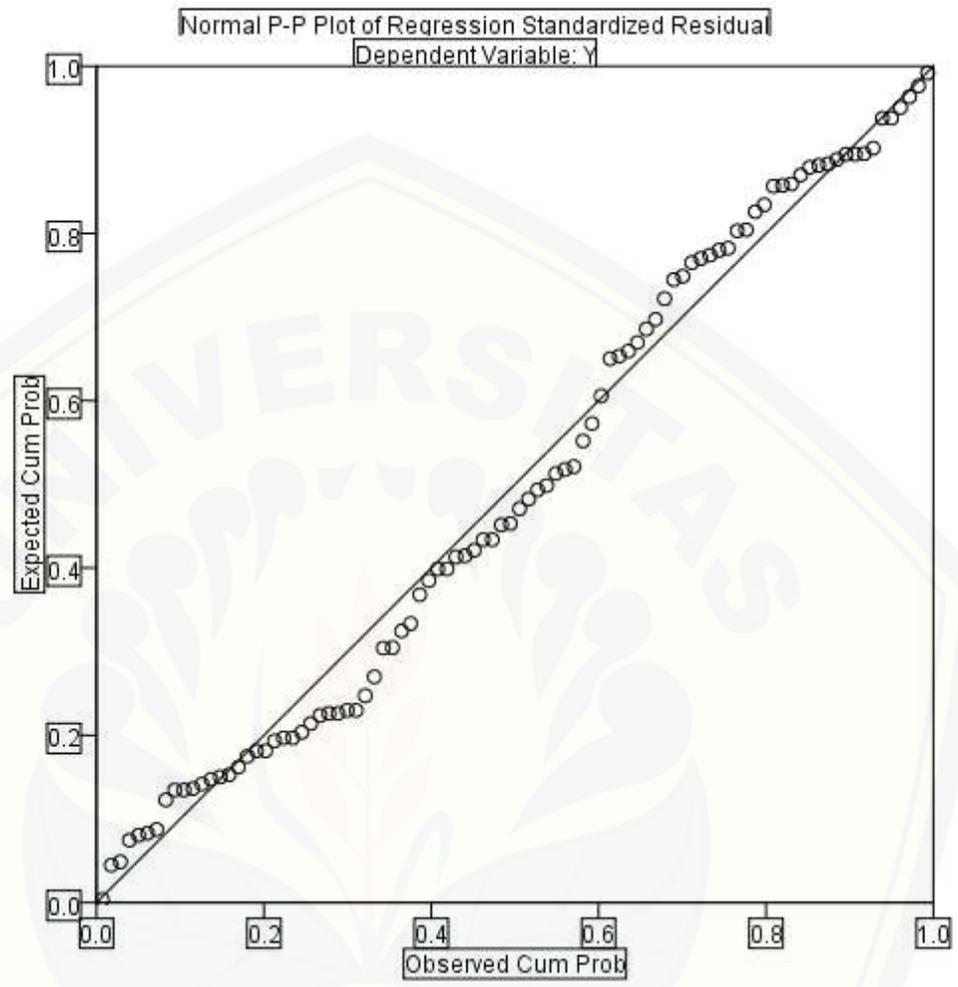
a. Dependent Variable: Y

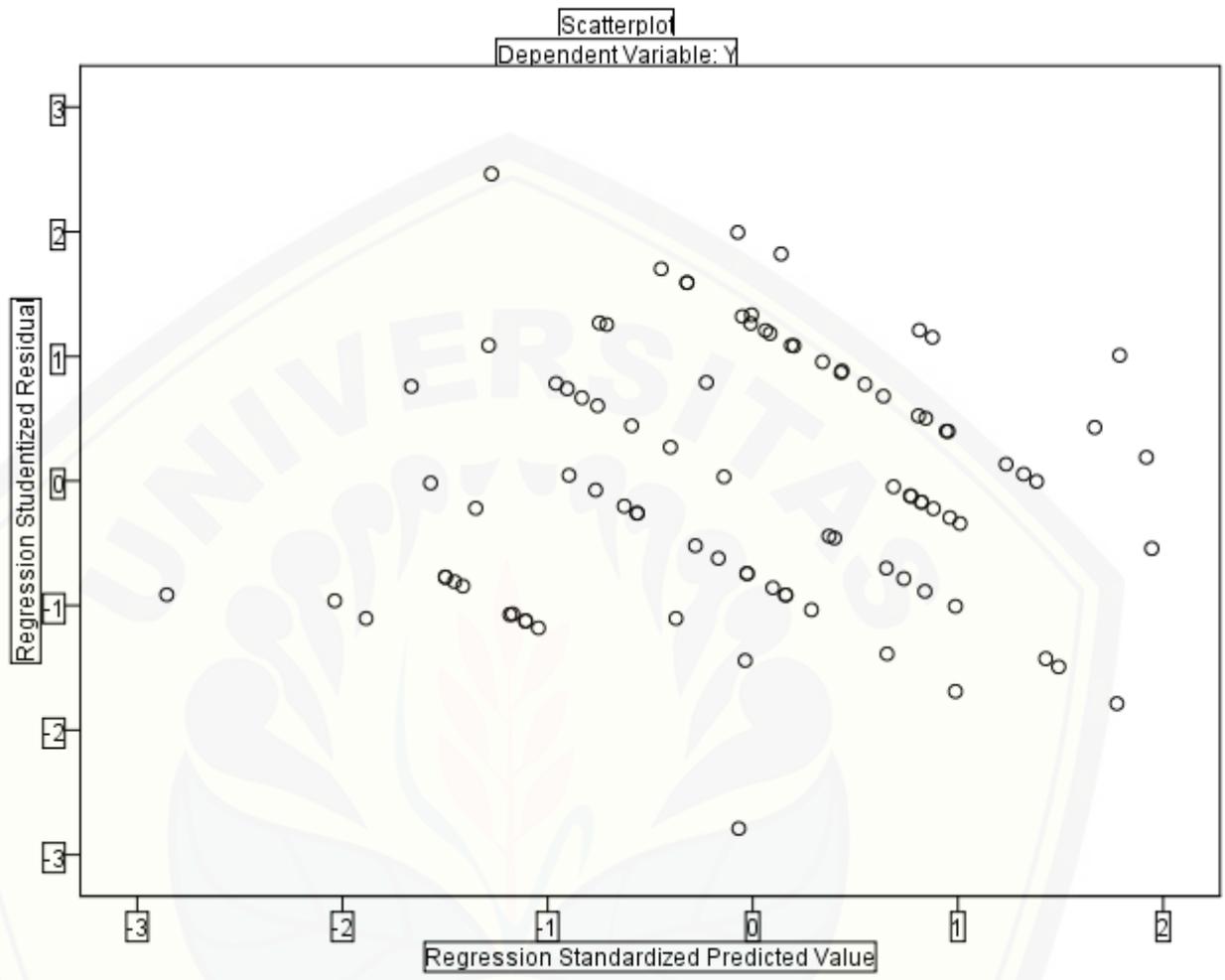
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.833	1.708		4.586	.000		
X1	.145	.066	.174	2.216	.029	.996	1.004
X2	-.085	.042	-.160	-2.032	.045	.990	1.010
X3	.467	.060	.612	7.771	.000	.992	1.008

a. Dependent Variable: Y





F-tabel

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75

T-tabel

P_c	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460

Rtabel

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081