

**PENGARUH KONFLIK KERJA, STRES KERJA DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN *OUTSOURCHING* PT. PELIDO DAYA
SEJAHTERA YANG BERTUGAS DI KANTOR PUSAT
PT. PELABUHAN INDONESIA III (PERSERO)**

SKRIPSI

**SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK MEMPEROLEH GELAR
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS PRODI ADMINISTRASI BISNIS
SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN
KEPELABUHANAN BARUNAWATI SURABAYA**



DISUSUN OLEH:

NAMA : Siti Mutmainnah

NIM : 16. 1011411

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Pembimbing I : Soedarmanto, SE,MM.

Pembimbing II : Juli Prastyorini, S.sos., MM.

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHANAN
BARUNAWATI
SURABAYA**

2020

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Siti Mutmainnah
NPM : 16.1011411
Program Studi : Administrasi Bisnis
Judul Skripsi : *Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan
Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja
Karyawan Outsourcing PT. Pelindo Daya
Sejahtera Yang Bertugas di Kantor Pusat
PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero)*

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Penulis

(Siti Mutmainnah)

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH KONFLIK KERJA, STRES KERJA DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN *OUTSOURCHING* PT. PELINDO DAYA
SEJAHTERA YANG BERTUGAS DI KANTOR PUSAT
PT. PELABUHAN INDONESIA III (PERSERO)**

DISUSUN OLEH :

**NAMA : SITI MUTMAINNAH
NIM : 16.1011411**

**Telah dipresentasikan didepan dewan penguji dan dinyatakan LULUS pada
Tanggal 29 Agustus 2020**

DEWAN PENGUJI

KETUA: Drs. MUDAYAT , MM. ()

SEKERTARIS: SOEDARMANTO, SE., MM. ()

Tanggal lulus:...../...../.....

Mangetahui,

(Drs. NUGROHO DWI PRIYOHADI, M.Sc)

NIDN: 883290019

LEMBAR PERSEMBAHAN

MOTTO

“Yakin membuat segalanya jadi mungkin, asal berkemauan keras untuk berusaha dan memiliki banyak cinta dari orang yang tercinta sehingga segalanya jadi mudah”

Skripsi ini ku persembahkan untuk orang tuaku yang selalu mencintai dan menyebut namaku disetiap sujud kepada Allah Swt. Untuk keluarga terutama kakak perempuanku tercinta yang selalu memberikan keyakinan dan saling menguatkan dalam kesempitan hati.

Untuk kekasih tercintaku yang meyakinkanku mulai dari awal perjuangan bahwa aku mampu dan terus mendoakan dengan segenap jiwa serta banyak meluangkan waktu, materi dan tenaga untuk melengkapi pahit manisnya perjuanganku.

Untuk sahabatku mbak Titiek suntari sekaligus tempat konsultasiku yang selalu mendoakan dan memberikan contoh agar semangatku kembali membara. Untuk sahabatku di kampus yang saling mendukung, mendoakan, mengkritik, serta selalu mendoakan dengan tulus dan sepeuh hati sehingga Alhamdulillah kita sama-sama sampai pada waktu yang sudah kita impikan.

Untuk rekan kerjaku yang telah meragukan kemampuanku untuk sampai pada titik ini. Serta untuk Perusahaan yang memberikan kesempatan dan dukungan dalam mengembangkan diri agar menjadi lebih baik lagi.

Terimakasih sekali lagi saya sampaikan, semoga ilmu dan pengalaman yang saya peroleh mampu bermanfaat bagi diri sendiri, orang lain dan perusahaan di kemudian hari.

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH KONFLIK KERJA, STRES KERJA DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN *OUTSOURCHING* PT. PELINDO DAYA
SEJAHTERA YANG BERTUGAS DI KANTOR PUSAT
PT. PELABUHAN INDONESIA III (PERSERO)**

DIAJUKAN OLEH :

NAMA : SITI MUTMAINNAH

NIM : 16.1011411

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

MENYETUJUI,

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II,

(SOEDARMANTO, SE., MM.)

(JULI PRASTYORINI, S.sos., MM)

NIDN : 0332036902

NIDN : 0708067104

MENGETAHUI,

Ketua Program Studi

Ketua STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati

(SOEDARMANTO, SE., MM) (Dr. NUGROHO DWI PRIYOHADI, M.Sc)

NIDN : 0332036902

NIDN : 883290019

ABSTRAKSI

NAMA : SITI MUTMAINNAH
NIM : 16.1011411

PENGARUH KONFLIK KERJA, STRES KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN *OUTSOURCHING* PT. PELINDO DAYA SEJAHTERA YANG BERTUGAS DI KANTOR PUSAT PT. PELABUHAN INDONESIA III (PERSERO)

Skripsi . Program Studi Administrasi Bisnis. 2020
Kata Kunci : Sumber Daya Manusia, Produktivitas Kerja

Persaingan industri yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki dalam menghasilkan produk berkualitas tinggi. Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan penting dalam suatu organisasi sebagai ujung tombak kehidupan suatu organisasi itu sendiri. Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia (SDM) dan keterampilan, barang modal, teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup.

Faktor penting yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah adanya konflik kerja, Stres Kerja, dan Kepemimpinan. PT Pelindo III Cabang Tanjung Perak merupakan salah satu pintu gerbang terpenting di industri perdagangan yang memiliki peranan penting dalam memajukan sektor perdagangan khususnya di Indonesia bagian timur. Pelindo III turut serta dalam upaya menyukkseskan program pemerintah untuk membangun infrastruktur yang akan meningkatkan konektivitas dan daya saing antardaerah di seluruh Indonesia. Oleh karena itu, berbagai layanan dan inovasi bisnis terus dikembangkan untuk meningkatkan produktivitas kerja. PT Pelindo III (Persero) memiliki beberapa afiliasi dan anak Perusahaan, salah satu anak perusahaannya yaitu PT. Pelindo Daya sejahtera yang bergerak dalam bidang pengelolaan jasa ketenagakerjaan (*outsourcing*) harus terus menerus memantau faktor produktivitas kerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian dengan metode kuantitatif, maka dapat peneliti disimpulkan sebagai berikut : Variabel konflik kerja (X_1) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y). Variabel stres kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Variabel kepemimpinan (X_3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y). Variabel konflik kerja (X_1), stres kerja (X_2), dan kepemimpinan (X_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

KATA PENGANTAR

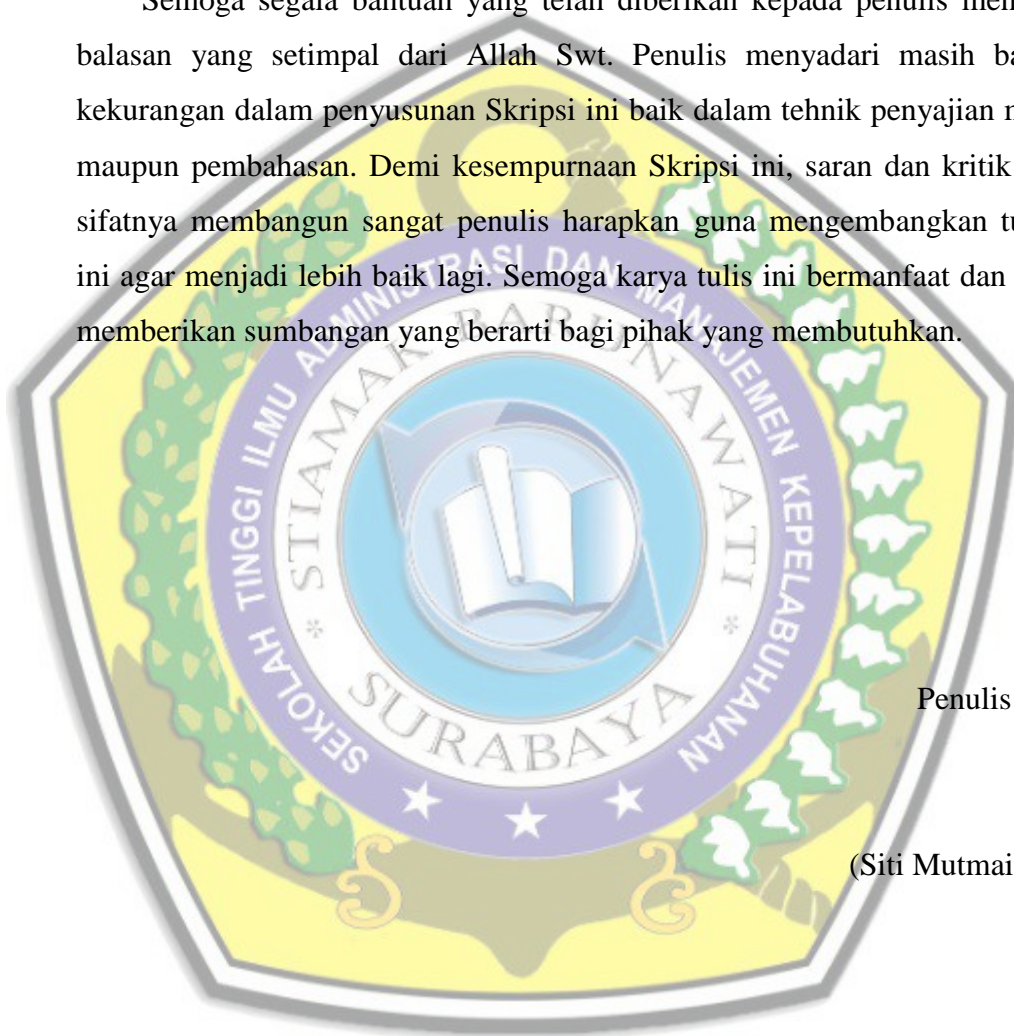
Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkat, kesehatan dan karunianya sehingga peneliti bisa menyelesaikan tugas skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan Outsourcing PT. Pelindo Daya Sejahtera Yang Bertugas Di Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero)”. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat kelulusan untuk memperoleh gelar sarjana Administrasi Bisnis.

Tugas akhir skripsi ini dapat penulis selesaikan dengan baik atas dukungan dari semua pihak yang telah terlibat dalam penyusunan skripsi dari awal sampai akhir. Untuk itu penulis ucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Bapak Nugroho Dr. Dwi Priyohadi , M.Sc selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya;
2. Bapak Soedarmanto, SE, MM selaku Wakil Ketua Bidang Akademik dan Kemahasiswaan, selaku Kepala Bagian Program Studi Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan sekaligus selaku Dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, dorongan dan arahan kepada penulis dalam penyusunan skripsi hingga selesai dengan baik;
3. Dosen-dosen STIA Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya yang telah memberikan bimbingan dan motivasi selama proses perkuliahan berlangsung;
4. Pimpinan, Staff dan Karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) yang telah memberikan ijin dan bantuan kepada penulis dalam penyusunan skripsi;
5. Pimpinan, staff dan karyawan pada PT. Pelindo Daya Sejahtera yang telah memberikan ijin dan kesempatan dalam melakukan penelitian dan penyusunan skripsi;

6. Orang tua, keluarga, kekasih serta orang-orang tercinta yang senantiasa mendoakan, memberikan motivasi dan dukungan dalam proses penyusunan skripsi;
7. Teman-teman angkatan 2016 dan teman-teman seperjuangan atas dorongan dan motivasinya.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan yang setimpal dari Allah Swt. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan Skripsi ini baik dalam tehnik penyajian materi maupun pembahasan. Demi kesempurnaan Skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan guna mengembangkan tulisan ini agar menjadi lebih baik lagi. Semoga karya tulis ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.



Penulis

(Siti Mutmainnah)

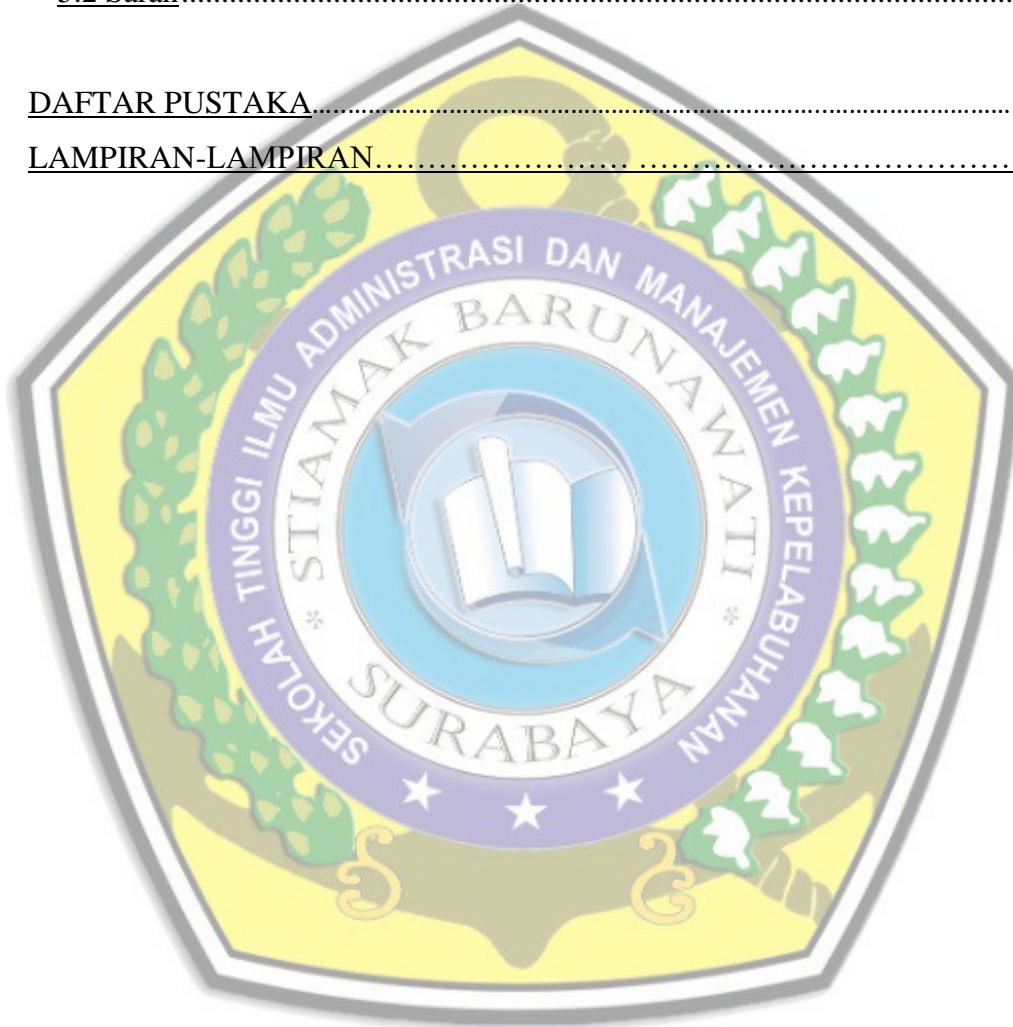
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAKSI.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR GRAFIK.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I_PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Tujuan Penelitian.....	6
1.5 Manfaat Penelitian.....	7
1.6 Sistematika Penulisan Skripsi.....	7
BAB II_LANDASAN TEORI.....	9
2.1 Deskripsi Teori.....	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.2 Konflik Kerja.....	10
2.2.1 Pengertian Konflik Kerja.....	10

2.2.2. Faktor-Faktor Penyebab Konflik Kerja	11
2.2.3 Indikator Konflik Kerja	14
2.3 Stres Kerja	15
2.3.1 Pengertian Stres Kerja	15
2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja	16
2.3.3 Sumber-Sumber Sres Kerja	18
2.3.4 Upaya Penanggulangan Stres Kerja	19
2.3.5 Indikator Stres Kerja.....	20
2.4 Kepemimpinan	21
2.4.1 Pengertian Kepemimpinan.....	21
2.4.2 Tipe-Tipe Kepemimpinan.....	21
2.4.3 Fungsi Kepemimpinan.....	23
2.4.4 Indikator Kepemimpinan.....	24
2.5 Produktivitas Kerja.....	24
2.5.1 Pengertian Produktivitas Kerja.....	24
2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	25
2.5.3 Fungsi Produktivitas Kerja	25
2.6 Penelitian Terdahulu	26
2.7 Kerangka Berfikir.....	31
2.8 Hipotesis.....	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	32
3.1 Jenis Penelitian	34
3.2 Variabel Penelitian	34
3.3 Pupolasi dan Sampel	35
3.3.1 Populasi	35
3.3.2 Sampel	36
3.4 Metode Pengumpulan Data	37
3.4.1 Observasi	37
3.4.2 Kuesioner.....	37
3.4.3 Dokumentasi.....	37

3.4.4 Studi Pustaka	38
3.5 Teknik Analisis Data	38
3.5.1 Uji Validitas	38
3.5.2 Uji Reliabilitas	38
3.5.3 Uji Asumsi Klasik	39
3.6 Regresi Linier Berganda.....	41
3.6.1 Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	41
3.6.2 Uji t (Parsial).....	42
3.6.3 Uji F (Simultan).....	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	44
4.1 Gambaran Umum PT. Pelindo Daya Sejahtera.....	44
4.2 Karakteristik Responden Penelitian	45
4.2.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia.....	45
4.2.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	46
4.3.1 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden terhadap Variabel Konflik Kerja (X_1).....	47
4.3.2 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden terhadap Variabel Stres Kerja (X_2).....	48
4.3.3 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden terhadap Variabel Kepemimpinan (X_3).....	49
4.3.4 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden terhadap Variabel Produktivitas Kerja (Y).....	50
4.4 Analisis Data	51
4.4.1 Uji Validitas	51
4.4.2 Uji Reliabilitas	56
4.4.3 Uji Asumsi Klasik.....	56
4.5 Analisis Regresi Linear Berganda.....	60
4.6 Uji Hipotesis.....	61
4.6.1 Uji F (Simultan)	61

4.6.1 Uji t (Parsial).....	62
4.7 Analisis Koefisien Determinasi Berganda	63
<u>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</u>	64
<u>5.1 Kesimpulan</u>	64
<u>5.2 Saran</u>	64
<u>DAFTAR PUSTAKA</u>	65
<u>LAMPIRAN-LAMPIRAN</u>	66



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tingkat Keterlambatan Karyawan.....	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	45
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4.3 Nilai Interval.....	47
4.4 Distribusi frekuensi Penilaian Responden Terhadap variabel Konflik Kerja (X1).....	48
4.5 Distribusi frekuensi Penilaian Responden Terhadap variabel Stres Kerja (X2).....	48
4.6 Distribusi frekuensi Penilaian Responden Terhadap variabel Kepemimpinan (X3).....	49
4.7 Distribusi frekuensi Penilaian Responden Terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y).....	50
4.8 Hasil Pengujian Uji Validitas variabel Konflik Kerja.....	52
4.9 Hasil Pengujian Uji Validitas variabel Stres Kerja.....	53
4.10 Hasil Pengujian Uji Validitas variabel Kepemimpinan.....	54
4.11 Hasil Pengujian Uji Validitas variabel Produktivitas Kerja.....	55
4.12 Hasil Uji Realibilitas.....	56
4.13 One-Sampel Kologrovsmirnov Test.....	58
4.14 Hasil Uji Multikoleniaritas.....	60
4.15 Regresi Linear Berganda.....	62

4.16 Perhitungan Uji F pada Taraf Signifikansi 0,05.....62

4.17 Hasil Perhitungan Uji Koefisien R dan R2.....63



DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Konseptual.....	32
4.1 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual.....	57
4.2 Scatterplot Regression Standardized Predicted.....	59



DAFTAR GRAFIK

1.1 Tingkat Keterlambatan Karyawan.....4



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan industri yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki dalam menghasilkan produk berkualitas tinggi. Kualitas produk yang dihasilkan tidak terlepas dari peranan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki perusahaan. Faktor-faktor produksi dalam perusahaan seperti modal, mesin, dan material dapat bermanfaat apabila telah diolah oleh Sumber Daya Manusia (SDM).

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan penting dalam suatu organisasi sebagai ujung tombak kehidupan suatu organisasi itu sendiri. Menyadari bahwa manusia adalah sangat penting dan menjadi pusat perhatian setiap kegiatan, maka perusahaan dituntut untuk mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada dengan baik. Hal ini agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai, dengan berorientasi pada penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien.

Hal yang sangat perlu di perhatikan demi tercapainya tujuan jangka panjang perusahaan adalah produktivitas kerja. Menurut Rachman (2016: 57) Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia (SDM) dan keterampilan, barang modal, teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup.

PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak merupakan salah satu pintu gerbang terpenting di industri perdagangan

yang memiliki peranan penting dalam memajukan sektor perdagangan khususnya di wilayah Indonesia bagian timur. PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) memiliki beberapa anak dan cucu perusahaan, salah satu anak perusahaannya adalah PT. Pelindo Daya Sejahtera merupakan anak perusahaan dari PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) yang bergerak dalam bidang pengembangan tenaga kerja atau *outsourcing*. Keberadaan PT. Pelindo Daya Sejahtera tidak lepas dari komitmen manajemen PT. Pelindo III dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja untuk pengelolaan tenaga kerja yang profesional. Hingga pada saat ini tenaga *outsourcing* PT. Pelindo Daya Sejahtera yang ditempatkan di wilayah kerja PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) sebanyak 5.680 orang yang harus terus memantau faktor produktivitas kerja karyawannya.

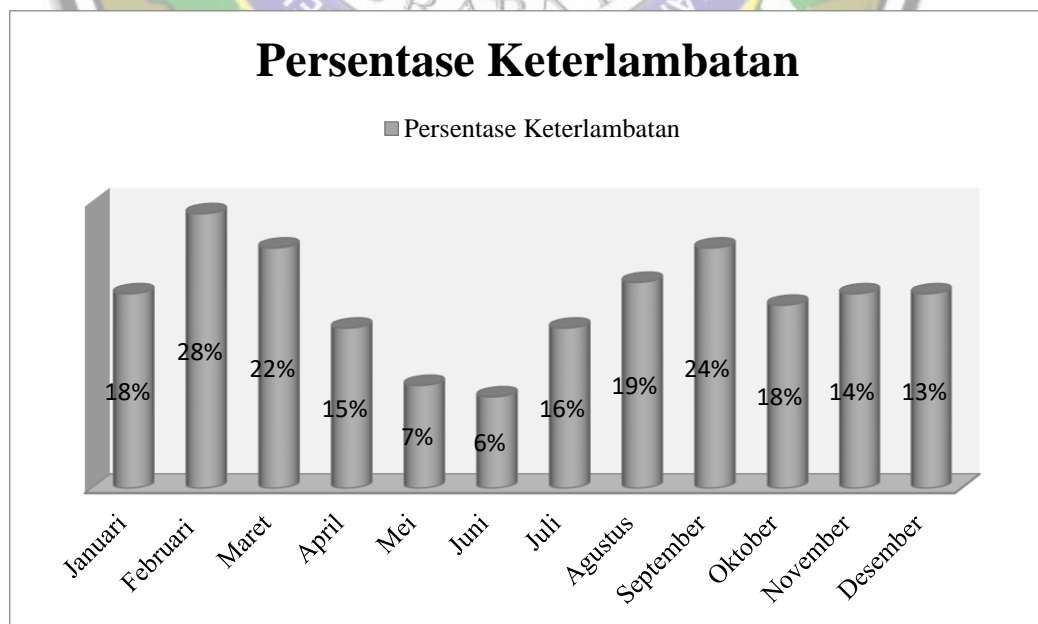
Karyawan *outsourcing* PT. Pelindo Daya Sejahtera yang bertugas di lingkungan Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) adalah sebanyak 162 karyawan. Pada periode Januari 2019 hingga Januari 2019, terdapat adanya penurunan produktivitas kerja. Menurut Rachman (2016:57) Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal, teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup. Adanya penurunan produktivitas kerja ini dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain adalah tingkat kedisiplinan karyawan. Tingkat kedisiplinan karyawan periode januari 2019 hingga desember 2020 dapat diketahui pada tabel berikut :

Tabel 1.1 Tingkat Keterlambatan Karyawan *Outsourcing* PT. Pelindo Daya Sejahtera yang bertugas di Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero)

No	Bulan	Persentase Keterlambatan
1	Januari	18%
2	Februari	28%
3	Maret	22%
4	April	15%
5	Mei	7%
6	Juni	6%
7	Juli	16%
8	Agustus	19%
9	September	24%
10	Oktober	18%
11	November	14%
12	Desember	13%

Sumber: Data kepegawaian PT Pelindo Daya Sejahtera yang bertugas di kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero)

Apabila digambarkan dalam bentuk grafik persentase keterlambatan karyawan *outsourcing* PT. Pelindo Daya Sejahtera yang bertugas di Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) adalah sebagai berikut:



Grafik 1.1 Tingkat Keterlambatan Karyawan *Outsourcing* PT. Pelindo Daya Sejahtera yang bertugas di Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero)

Sumber: Data kepegawaian PT Pelindo Daya Sejahtera di kantor Pusat
PT. Pelindo III

Dari hasil tabel dan grafik diatas maka dapat disimpulkan bahwa tingkat keterlambatan tenaga kerja *outsourcing* PT. Pelindo Daya Sejahtera yang bertugas di Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) mengalami tingkat fluktuatif selama periode januari 2019 sampai dengan desember 2019.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah adanya konflik kerja, menurut hasil penelitian terdahulu dari Dila Agustha Setiawan (2013) mengatakan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2014:88) konflik kerja adalah pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan dari apa yang diharapkan.

Selain konflik kerja, yang mempengaruhi produktivitas kerja seseorang adalah adanya stres kerja. Menurut hasil penelitian terdahulu dari Khintan Benvia (2017) mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, berbanding terbalik dengan hasil penelitian terdahulu dari Roosalina Hera Lucia (2015) yang mengatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Vaithzal R (2014:308) menjelaskan bahwa stres kerja adalah ketidak seimbangan keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya.

Selain kedua faktor diatas, faktor yang tidak kalah penting yang mempengaruhi produktivitas kerja seseorang adalah kepemimpinan. Menurut hasil penelitian terdahulu dari Dila Agustha Setiawan (2013) mengatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, sedangkan hasil penelitian dari Bernadeta

Krismaningsih (2009) mengatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Gary Yukl (2015:9) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan bagaimana proses melaksanakan tugas itu, serta merupakan proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kepentingan bersama atau kolektif guna mencapai tujuan bersama secara efisien dan efektif

Dari penjelasan latar belakang diatas penulis mengangkat judul **“Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan *Outsourcing* PT Pelindo Daya Sejahtera Yang Bertugas Di Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan *outsourcing* PT Pelindo Daya Sejahtera yang ditempatkan di lingkungan Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero)?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan *outsourcing* PT Pelindo Daya Sejahtera yang ditempatkan di lingkungan Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero)?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan *outsourcing* PT Pelindo Daya Sejahtera yang ditempatkan di lingkungan Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero)?
4. Apakah konflik kerja, stres kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

outsourcing PT Pelindo Daya Sejahtera yang ditempatkan di lingkungan Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero)?

1.3 Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan kemampuan penulis dan waktu penelitian maka lingkup batasan masalah pada penelitian ini adalah:

- a. Penelitian ini hanya memfokuskan pada karyawan *outsourcing* PT Pelindo Daya Sejahtera yang bertugas di kantor pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero);
- b. Hanya menggunakan 3 variabel bebas yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu konflik kerja, stres kerja dan kepemimpinan.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penulisan tugas akhir skripsi ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah konflik kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan *outsourcing* PT Pelindo Daya Sejahtera yang Bertugas di Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero);
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan *outsourcing* PT Pelindo Daya Sejahtera yang Bertugas di Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero);
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan *outsourcing* PT Pelindo Daya Sejahtera yang bertugas di Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero);
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah konflik kerja, stres kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan *outsourcing* PT Pelindo Daya Sejahtera yang Bertugas di Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero).

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi semua pihak terutama pihak yang memiliki kepentingan langsung dalam masalah yang dibahas dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Menjadi objek yang harus diselesaikan, dan memberikan pengalaman yang bersifat praktis serta memberikan informasi dalam mengaplikasikan ilmu selama perkuliahan;

2. Bagi perusahaan

Untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan;

3. Bagi STIAMAK Barunawati

Sebagai referensi yang dapat memberikan pandangan dalam melakukan penelitian dibidang yang sama.

1.6 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan dibuat untuk mempermudah mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB I PENDAHULUAN

Bab pendahuluan mendeskripsikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Berisi tentang teori-teori yang digunakan dalam penelitian, penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

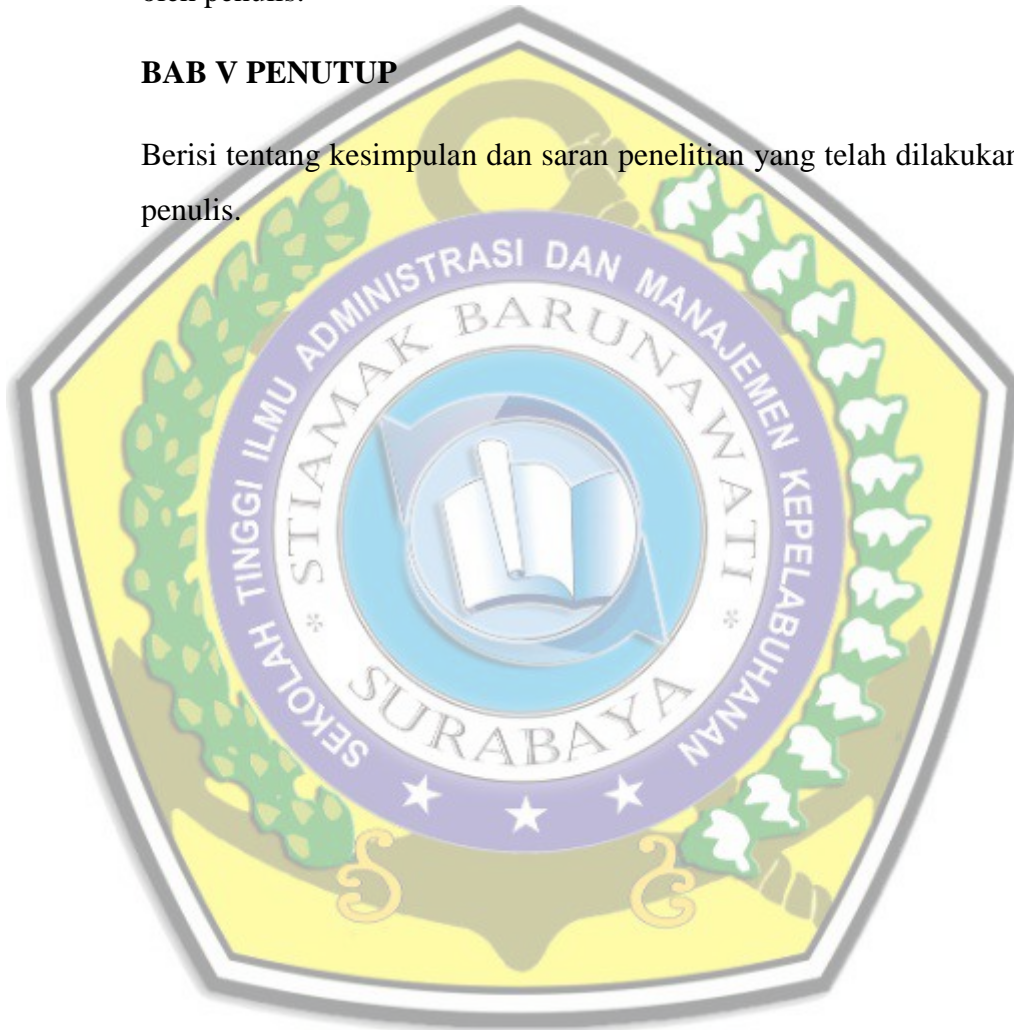
Berisi tentang metode yang digunakan yaitu kuantitatif, populasi, dan sampel serta teknik analisis yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang paparan hasil pengolahan data penelitian yang dilakukan oleh penulis.

BAB V PENUTUP

Berisi tentang kesimpulan dan saran penelitian yang telah dilakukan oleh penulis.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Deskripsi Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2011:10) menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat, sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2012:5) menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Mangkunegara (2013:2) mengemukakan pendapatnya tentang pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), menurutnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan bersama, sedangkan Sondang P. Siagian (2013:6) mengemukakan pendapat yang berbeda, menurutnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang - orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Menurut Handoko (2011:3), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi, sedangkan Menurut Dessler (2015:3), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses untuk

memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017:9) menyebutkan bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut :

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk memastikan organisasi/ perusahaan memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan;
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur Sumber Daya Manusia (SDM) untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan;
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi/ perusahaan;
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi/ perusahaan;
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek Sumber Daya Manusia (SDM);
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

2.2 Konflik Kerja

2.2.1 Pengertian Konflik Kerja

Dalam proses interaksi antara suatu subsistem dengan subsistem lainnya tidak ada jaminan akan selalu terjadi kesesuaian atau kecocokan antara individu pelaksanaannya. Setiap saat ketegangan dapat saja muncul, baik antar individu maupun antar kelompok dalam organisasi/perusahaan. Banyak faktor yang melatar belakangi munculnya ketidakcocokan atau ketegangan, antara lain sifat- sifat pribadi yang berbeda, perbedaan kepentingan, komunikasi yang

“buruk”, perbedaan nilai dan sebagainya. Perbedaan - perbedaan inilah yang akhirnya membawa organisasi ke dalam suatu konflik. Veithzal Rivai (2014:999) memberikan pendapatnya tentang konflik kerja, menurutnya konflik kerja yaitu ketidaksesuaian diantara dua atau lebih anggota - anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/ perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan - kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi, sedangkan menurut Hasibuan (2015:199) adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan. Konflik akan menimbulkan ketegangan, konfrontasi, perkelahian, dan frustrasi jika tidak dapat diselesaikan.

Mangkunegara (2014:88) konflik kerja adalah pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan dari apa yang diharapkan. Hal berbeda disampaikan oleh Setiayana (2013:384) menurutnya konflik kerja adalah konstruk yang sangat sulit untuk didefinisikan stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres. Stres kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stres pada pekerjaan, karakteristik Individual, dan *stressor* di luar organisasi. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptaka adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan.

2.2.2 Faktor-Faktor Penyebab Konflik Kerja

Murwansyah (2014:305) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor penyebab konflik kerja, yaitu :

1. Faktor-faktor organisasi

a. Persaingan untuk memperoleh sumber daya yang langka

Semua organisasi memiliki sumber daya terbatas, dan konflik seringkali muncul disebabkan oleh pembagian ruang, dana, peralatan, pegawai, atau sumber daya lain;

b. Ketidakjelasan tanggung jawab dan wewenang

Orang-orang atau kelompok dalam organisasi kadang-kadang ragu tentang siapa yang seharusnya bertanggung jawab untuk melakukan berbagai tugas atau kewajiban. Bila ini terjadi, tiap pihak yang terlibat konflik biasanya menyangkal bahwa mereka bertanggung jawab, dan disinilah pangkal konflik;

c. Interdependensi dan kejadian-kejadian yang muncul dari saling ketergantungan;

Di dalam organisasi pada umumnya, berbagai unit kerja, kelompok dan individu harus bergantung kepada pihak lain untuk menjalankan pekerjaan masing-masing. Mereka menerima masukan dari orang atau pihak lain dan tak dapat bekerja tanpa masukan ini. Masukan yang tertunda, terlambat, atau diberi dalam bentuk yang tidak lengkap atau tidak memuaskan, sering memunculkan konflik tajam.

Jika sistem ini menciptakan kesenjangan antar unit atau antar kelompok bisa dipastikan akan timbul konflik. Ini terutama terjadi bila orang-orang yang terlibat di dalamnya, mempersepsikan sistem imbalan sebagai sistem yang tidak adil. Ketika sebuah organisasi/ perusahaan tumbuh dan berkembang, banyak yang kemudian cenderung menambah jumlah bagian atau divisi. Orang-orang yang bekerja dalam kelompok-kelompok ini akan terisolasi dengan kelompoknya dan cenderung menerima norma-norma dan nilai kelompok. Ketika mereka mengidentifikasi dirinya dengan kelompok kerja masing-masing, persepsi mereka terhadap anggota organisasi yang lain bisa berubah. Cara pandang antar kelompok yang berbeda dapat menimbulkan konflik

2. Faktor-faktor antar-pribadi

a. Rasa iri hati atau dendam

Bila seseorang dikecam atau dimarahi oleh orang lain, yang menyebabkan mereka kehilangan muka, ia bisa mengembangkan sikap yang sangat negatif terhadap orang-

orang yang dianggapnya bertanggung jawab. Akibatnya ia dapat menghabiskan waktu dan upaya untuk merencanakan, atau benar-benar melakukan, tindakan balasan yang mempengaruhi kenyamanan kerja;

b. Salah anggapan atau kesalahan atribusi

Kesalahan mengenai penyebab dari perilaku orang lain. Konflik lebih sering muncul ketika seseorang menganggap bahwa orang lain memang sengaja menghambat kepentingannya;

c. Komunikasi yang buruk

Komunikasi yang buruk ini seringkali terkait dengan ketidakjelasan pesan-pesan yang disampaikan; atasan kadang-kadang menganggap bahwa pesan-pesannya jelas sementara bawahannya bingung tentang apa yang harus dilakukan;

d. Konflik yang tidak tepat

Umpan balik negatif yang disampaikan dengan cara – cara yang menyinggung si penerima, ketimbang berfokus pada cara-cara melakukan pekerjaan secara lebih baik;

e. Ketidakpercayaan

Semakin kuat kecurigaan orang bahwa pihak lain akan merugikan atau mengganggu, dan mengabaikan kepentingannya, semakin besar kemungkinan terbinanya hubungan yang diwarnai konflik dengan pihak lain.

Sedangkan menurut Nitisemito (2014:212) sebab-sebab timbulnya konflik antara lain :

a. Perbedaan pendapat

Suatu konflik dapat terjadi karena perbedaan pendapat. Di mana masing - masing pihak merasa dirinyalah yang paling benar. Salah paham juga merupakan salah satu hal yang dapat menimbulkan konflik. Misalnya tindakan seseorang mungkin tujuannya baik, tetapi oleh pihak lain tindakan dianggap merugikan. Bagi yang merasa dirugikan menimbulkan rasa yang kurang enak, kurang simpati atau justru kebencian berakibat buruk bagi lingkungan;

- b. Salah satu atau kedua belah pihak merasa dirugikan
Tindakan salah satu mungkin dianggap merugikan yang lain, atau masing masing merasa dirugikan oleh pihak yang lain. Sudah barang tentu seseorang yang dirugikan merasa merasa kurang enak, kurang simpati atau malahan benci;
- c. Perasaan yang terlalu sensitif
Mungkin tindakan seseorang adalah wajar, tetapi oleh pihak lain hal ini dianggap merugikan. Jadi kalau dilihat dari sudut hukum atau etika yang berlaku, sebenarnya tindakan ini tidak termasuk perbuatan yang salah. Meskipun demikian karena pihak lain terlalu sensitif perasaannya, hal ini tetap dianggap merugikan, sehingga dapat menimbulkan konflik.

2.2.3 Indikator Konflik Kerja

Veitzhal rivai (2014:89) mengemukakan bahwa ada beberapa indikator dari konflik kerja, yaitu :

1. Konflik dalam diri seseorang
 - a. Tujuan yang saling bertentangan;
 - b. Tuntutan tugas.
2. Konflik antar individu
 - a. Perbedaan tujuan;
 - b. Perbedaan tindakan.
3. Konflik antar anggota kelompok
 - a. Konflik substansif;
 - b. Konflik afektif.
4. Konflik antar kelompok
 - a. Mengejar kepentingan;
 - b. Individualis.

2.3 Stres Kerja

2.3.1 Pengertian Stres Kerja

Handoko (2015:200) mengatakan bahwa stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang, sedangkan ada pengertian lain tentang stress kerja. Stress merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang

kerja. Stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stres adalah persepsi kita terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan kita sendiri. Pengertian lain menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Jika seorang karyawan mengalami stres yang terlalu besar, maka akan mengganggu kemampuan seseorang tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya, pendapat tersebut dikutip oleh Hariyono (2015:193). Stres adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, hal tersebut disampaikan oleh Mangkunegara (2016:157), sedangkan Vaithzal R (2014:308) menjelaskan bahwa stres kerja adalah ketidak seimbangan keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya.

Setiyana (2013:384) stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, sedangkan Sedarmayanti (2014:76) menyatakan bahwa Stres sebagai kelebihan tuntutan atas kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhan. Masalah yang terdapat dalam lingkungan kerja di kantor maupun yang ada hubungannya dengan orang lain, dapat menimbulkan beban yang berlebihan.

Sunyoto (2015:61), menyatakan bahwa stres mempunyai arti berbeda-beda bagi masing-masing individu. Kemampuan setiap orang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis dan lamanya stres. Orang lebih mudah membicarakan ketegangan daripada stres. Stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan yaitu interaksi antara stimulasi dan respon, dengan demikian stres kerja (*Job Stress*) adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik secara berlebihan pada seseorang.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Robbins (2015:98) menjelaskan bahwa timbulnya stres dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor, yaitu:

1. Faktor Organisasi

Dalam faktor organisasi berpengaruh juga terhadap stres kerja karyawan dimana semua aktivitas di dalam perusahaan berhubungan dengan karyawan. Seperti tuntutan kerja atau beban kerja yang terlalu berat, kerja yang membutuhkan tanggung jawab tinggi sangat cenderung mengakibatkan stres tinggi;

2. Faktor Lingkungan

Adanya lingkungan sosial turut berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan. Dimana adanya dukungan sosial berperan dalam mendorong seseorang dalam pekerjaannya, apabila tidak adanya faktor lingkungan sosial yang mendukung maka tingkat stres karyawan akan tinggi;

3. Faktor Individu

Adanya faktor individu berperan juga dalam mempengaruhi stres karyawan. Dalam faktor individu kepribadian seseorang lebih berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan. Dimana kepribadian seseorang menentukan seseorang tersebut mudah mengalami stress atau tidak.

Sedangkan Tarwaka (2015:77) menjelaskan hal yang berbeda, menurutnya faktor penyebab terjadinya stress dibagi menjadi 6 kelompok, antara lain :

1. Faktor intrinsik pekerjaan

Ada beberapa faktor intrinsik dalam pekerjaan dimana sangat potensial menjadi penyebab terjadinya stress dan dapat mengakibatkan keadaan yang buruk pada mental. Faktor tersebut meliputi keadaan fisik lingkungan kerja yang tidak nyaman (bising, berdebu, bau, suhu panas dan lembab, dll), stasiun kerja yang tidak ergonomis, kerja shift, jam kerja yang panjang, pekerjaan beresiko tinggi dan berbahaya, pembebanan berlebih, adaptasi pada jenis pekerjaan baru dan lain-lain;

2. Faktor peran individu dalam organisasi kerja

Beban tugas yang bersifat mental dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan lebih memberikan stres yang tinggi dibanding dengan beban kerja fisik. Suatu penelitian tentang stress akibat kerja menemukan bahwa karyawan yang mempunyai beban psikologis lebih tinggi dan ditambah dengan keterbatasan wewenang untuk mengambil keputusan yang mempunyai resiko terkena penyakit jantung koroner dan tekanan darah yang lebih tinggi serta mempunyai kecenderungan merokok yang lebih banyak dari karyawan lain;

3. Faktor hubungan kerja

Hubungan baik antara karyawan di tempat kerja adalah faktor yang potensial sebagai penyebab terjadinya stress. Kecurigaan antara pekerja, kurangnya komunikasi, ketidaknyamanan dalam melakukan pekerjaan merupakan tanda-tanda adanya stress akibat kerja. Tuntutan tugas yang mengharuskan seorang tenaga kerja bekerja dalam tempat terisolasi, sehingga tidak dapat berkomunikasi dengan pekerjaan lain juga merupakan pemicu terjadinya stress;

4. Faktor pengembangan karier

Faktor pengembangan karier yang dapat memicu stress adalah ketidakpastian pekerjaan seperti adanya reorganisasi perusahaan dan mutasi kerja, promosi berlebihan atau kurang, promosi yang terlalu cepat atau tidak sesuai dengan kemampuan individu;

5. Faktor struktur organisasi dan suasana kerja

Penyebab stress yang berhubungan dengan struktur organisasi dan suasana kerja biasanya berawal dari budaya organisasi dan model manajemen yang dipergunakan. Beberapa faktor penyebabnya antara lain: kurangnya pendekatan partisipatoris, konsultasi yang tidak efektif, kurangnya komunikasi dan kebijaksanaan kantor. Selain itu seringkali pemilihan dan penempatan karyawan pada posisi yang tidak tepat juga dapat menyebabkan stress;

6. Faktor di luar pekerjaan

Faktor kepribadian seseorang (*ekstrovert* atau *introvert*) sangat berpengaruh terhadap stressor yang diterima. Konflik yang diterima oleh dua orang dapat mengakibatkan reaksi yang berbeda satu sama lain. Perselisihan antar anggota keluarga, lingkungan tetangga dan komunitas juga merupakan faktor penyebab timbulnya stress yang kemungkinan besar masih akan terbawa dalam lingkungan kerja.

2.3.3 Sumber-Sumber Stres Kerja

Siagian (2014:301) menggolongkan sumber sumber stres kerja berdasarkan asalnya, pertama berasal dari pekerjaan dan kedua berasal dari luar pekerjaan. Berikut berbagai hal yang yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan:

1. Beban tugas yang terlalu berat;
2. Desakan waktu;
3. Penyeliaan yang kurang baik;
4. Iklim kerja yang tidakk aman;
5. Kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja;
6. Ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab;
7. Ketidakjelasan peranan dan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi;
8. Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain didalam dan diluar kelompok kerjanya;
9. Perbedaan nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi;
10. Perubahan yang terjadi yang pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian.

Sedangkan sumber sumber stres yang berasal dari luar pekerjaan, adalah:

1. Masalah keuangan;
2. Prilaku negatif anak anak;
3. Kehidupan keluarga yang tidak atau kurang harmonis;

4. Pindah tempat tinggal;
5. Ada anggota keluarga yang meninggal;
6. Kecelakaan;
7. Mengidap penyakit berat.

2.3.4 Upaya Penanggulangan Stres Kerja

Stres kerja sampai pada titik tertentu merupakan faktor pemicu peningkatan kepuasan kerja dan kinerja karyawan akan tetapi apabila melewati ambang stres, keberadaan stres akan menjadi pemicu terjadinya permasalahan yang tentu saja akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja kemudian kinerja. Oleh karena itu perlu diadakan upaya untuk menanggulangi stres kerja sehingga tidak berdampak negatif. Menurut Sondang P. Siagian (2014: 302) berbagai langkah yang dapat diambil oleh bagian kepegawaian untuk mengatasi stres yang dihadapinya adalah sebagai berikut :

1. Merumuskan kebijaksanaan manajemen dalam membantu para karyawan menghadapi berbagai stress;
2. Menyampaikan kebijaksanaan tersebut kepada seluruh karyawan sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dan dalam bentuk apa jika mereka menghadapi stres.
3. Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala gejala stres di kalangan para bawahannya dan dapat mengambil langkah-langkah tertentu sebelum stres itu berdampak negatif terhadap prestasi kerja para bawahannya itu;
4. Melatih para karyawan untuk mengenali dan menghilangkan sumber sumber stress;
5. Terus menerus membuka jalur komunikasi dengan para karyawan sehingga mereka benar benar diikutsertakan untuk mengatasi stres yang dihadapinya;
6. Memantau terus menerus kegiatan kegiatan organisasi sehingga kondisi yang dapat menjadi sumber stres dapat diidentifikasi dan dihilangkan secara dini;
7. Menyempurnakan rancang bangun tugas dan tata ruang kerja sedemikian rupa sehingga berbagai sumber stres yang berasal dari

kondisi kerja dapat dihindari;

8. Menyediakan jasa bantuan bagi para karyawan yang bersangkutan.

2.3.5 Indikator Stres Kerja

Stres kerja dapat diukur dari berbagai dimensi, tetapi dalam penelitian ini stres kerja akan diukur dari 3 dimensi Siagian (2014: 302), yaitu :

1. Beban kerja

Adanya ketidaksesuaian antara peran yang diharapkan, jumlah waktu, dan sumber daya yang tersedia untuk memenuhi persyaratan tersebut. Beban kerja berkaitan dengan banyaknya tugas-tugas yang harus dilaksanakan, ketersediaan waktu, serta ketersediaan sumber daya. Apabila proporsi ketiganya tidak seimbang, kemungkinan besar tugas tersebut tidak bisa diselesaikan dengan baik. Ketidakseimbangan ini bisa menyebabkan seseorang mengalami stress;

2. Konflik peran

Konflik peran merujuk pada perbedaan konsep antara karyawan yang bersangkutan dengan atasannya mengenai tugas-tugas yang perludilakukan. Konflik peran secara umum dapat didefinisikan sebagai terjadinya dua atau lebih tekanan secara simultan sehingga pemenuhan terhadap salah satu tuntutan akan membuat pemenuhan terhadap tuntutan. yang lain menjadi sulit;

3. Ambiguitas peran

Ambiguitas peran berkaitan dengan ketidakjelasan tugas-tugas yang harus dilaksanakan seorang karyawan. Hal ini terjadi salah satunya karena *job description* tidak diberikan oleh atasan secara jelas, sehingga karyawan kurang mengetahui peran apa yang harus dia lakukan serta tujuan yang hendak dicapai dari perannya tersebut.

2.4 Kepemimpinan

2.4.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut Veithzal Rivai dan Dedy Mulyadi (2014:2) kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian, dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran memelihara hubungan kerja sama dengan kerja kelompok, perolehan dukungan, dan kerja sama dari orang-orang luar kelompok atau organisasi, sedangkan Sobry Sutikno (2014:15) “Kepemimpinan sebagai konsep manajemen dapat dirumuskan dalam berbagai macam definisi tergantung dari mana titik tolak pemikirannya.

Kartono (2014:55) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu bakat yang diperoleh seseorang sebagai kemampuan istimewanya sejak lahir, sedangkan menurut Gary Yukl (2015:9) mengatakan bahwa kepemimpinan proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan bagaimana melaksanakan tugas itu, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama.

2.4.2 Tipe-Tipe Kepemimpinan

Ada beberapa tipe kepemimpinan menurut Suwatno dan Priansa (2014:156) yaitu :

1. Kepemimpinan Pribadi (*Personal Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga timbul hubungan pribadi yang intim;

2. Kepemimpinan Non-Pribadi (*Non-Personal Leadership*)

Dalam tipe ini hubungan antara pimpinan dengan bawahannya melalui perencanaan dan instruksi-instruksi tertulis;

3. Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan melakukan hubungan dengan bawahannya dengan sewenang-wenang sehingga sebetulnya bawahannya

melakukan semua perintah bukan karena tanggung jawab tetapi lebih karena rasa takut;

4. Kepemimpinan Kebapakan (*Paternal Leadership*)

Tipe kepemimpinan ini tidak memberikan tanggung jawab kepada bawahannya untuk bisa mengambil keputusan sendiri karena selalu dibantu oleh pemimpinnya, hal ini berakibat kepada menumpuknya pekerjaan pemimpin karena segala permasalahan yang sulit akan dilimpahkan kepadanya;

5. Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*)

Salah satu permasalahan pemimpin selalu menyertakan pendapat para bawahannya dalam pengambil keputusan, sehingga mereka akan merasa dilibatkan dalam setiap permasalahan yang ada dan merasa bahwa pendapatnya selalu diperhitungkan, dengan begitu mereka akan melaksanakan tugas dengan rasa tanggung jawab akan pekerjaannya masing-masing;

6. Kepemimpinan Bakat (*Indigenous Leadership*)

Pemimpin tipe ini memiliki kemampuan dalam mengajak orang lain dan diikuti oleh orang lain. Para bawahannya akan senang untuk mengikuti perintah yang diberikan karena pembawaannya yang menyenangkan.

2.4.3 Fungsi kepemimpinan

Secara operasional ada lima fungsi pokok kepemimpinan yang dikemukakan oleh Veitshal Rivai (2014:34), yaitu :

1. Fungsi Instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, dan dimana perintah ini dikerjakan agar keputusan dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah;

2. Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan yang mengharuskan berkonsultasi

dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang memperoleh masukan berupa umpan balik (*feedback*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan;

3. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin perusahaan mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semuanya, tetapi dilakukannya secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain serta ikut serta pemimpin;

4. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi;

5. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan.

2.4.4 Indikator Kepemimpinan

Veitzhal Rivai (2014:53) mengemukakan kepemimpinan dibagi kedalam lima indikator, yaitu :

1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik;
2. Kemampuan yang efektifitas;
3. Kepemimpinan yang partisipatif;
4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu;

5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang.

2.5 Produktivitas Kerja

2.5.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan (2014:17) mengemukakan bahwa Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang digunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit, sedangkan Menurut Hasibuan (2009:125) Produktivitas mengandung sikap mental yang selalu berpandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Menurut Rachman (2016: 57) Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien. dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal, teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup, sedangkan menurut Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2011:100) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik h hari ini daripada hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.

2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2011:103) ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain :

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksud untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. untuk itu, latihan kerja bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan;

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan;

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan.

2.5.3 Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas memang hal penting bagi karyawan yang ada di perusahaan. Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, Menurut Sutrisno (2010:104) dijelaskan yang menjadi indikator produktivitas kerja adalah :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme dalam bekerja;

2. Meningkatkan hasil yang di capai

Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan;

3. Semangat kerja

Dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya;

4. Pengembangan diri

Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi;

5. Mutu

Selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan

kualitas kerja karyawan.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan.



2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel	Hasil
1	Dila Agustha Setiawan (2013)	Pengaruh kepemimpinan dan konflik kerja terhadap produktivitas karyawan	<ul style="list-style-type: none"> - kepemimpinan - konflik kerja - produktivitas kerja 	<p>- Hasil penelitian tentang kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Cahaya Murni Pakanindo Pekanbaru. Selain itu masih ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi produktivitas.</p> <p>-Hasil penelitian tentang konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cahaya Murni Pakanido Pekanbaru. Berdasarkan analisis data yang dilakukan ternyata variabel konflik kerja dominan mempengaruhi produktivitas kerja.</p> <p>-Secara simultan (bersama-sama), variabel kepemimpinan dan konflik kerja juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cahaya Murni Pakanido Pekanbaru. Namun demikian masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja seperti kompensasi atau gaji karyawan, motivasi, semangat kerja, dan sebagainya yang tidak dibahas dalam penelitian ini</p>
2	Roosalina Hera Lucia (2015)	Pengaruh konflik dan stres kerja terhadap produktivitas kerja dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> -konflik kerja -stres kerja -produktivitas kerja 	<p>- Konflik secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Konflik tidak menghambat pencapaian kepuasan kerja, artinya semakin tinggi tingkat konflik yang dimiliki akan memberikan dampak</p>

		universitas katolik De La Salle Manado		<p>positif terhadap kepuasan kerja karyawan Unika De La Salle Manado.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stres kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja tidak menghambat pencapaian kepuasan kerja, artinya semakin tinggi tingkat stress kerja maka akan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan Unika De La Salle Manado. - Konflik secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap produktifitas kerja. Konflik tidak menghambat produktifitas kerja, artinya semakin tinggi tingkat konflik yang terjadi akan memberikan dampak positif terhadap produktifitas kerja karyawan Unika De La Salle Manado. - Stres kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktifitas kerja. Stres tidak menghambat produktifitas kerja, artinya walaupun tingkat stres kerja semakin tinggi tidak mempengaruhi produktifitas kerja karyawan Unika De La Salle Manado. - Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktifitas kerja. Kepuasan kerja tidak mempengaruhi produktifitas kerja, artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki akan memberikan dampak yang positif dalam peningkatan produktifitas kerja karyawan Unika De La Salle Manado.
3	Irfanul Hakim	Pengaruh kepemimpinan dan konflik internal	-kepemimpinan -konflik internal	- Berdasarkan hasil uji secara parsial diketahui bahwa variabel kepemimpinan dengan nilai t hitung 3.062

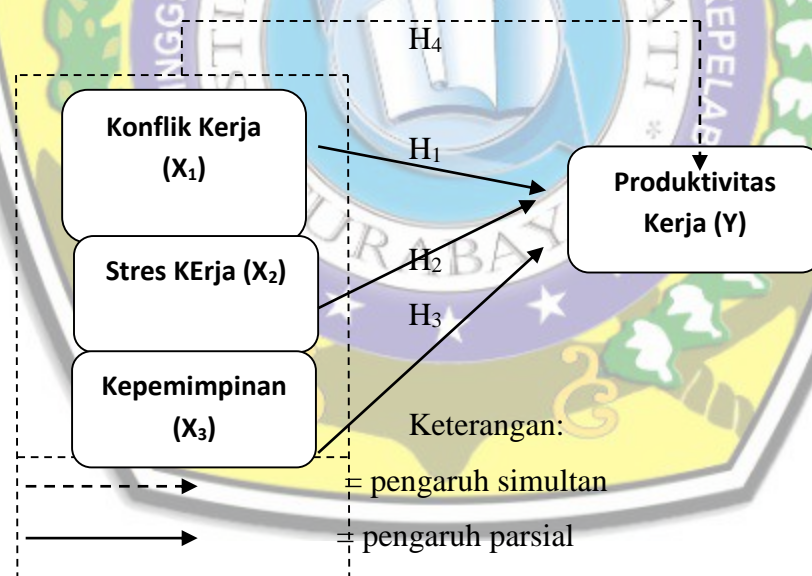
	(2015)	terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Tri Bakti Sarimas Kab Kuantan Singingi	-produktivitas kerja	<p>dengan nilai Sig sebesar $0.011 < 0.05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini artinya variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas Kab Kuantan Singingi.</p> <p>-Berdasarkan hasil uji secara parsial diketahui bahwa variabel konflik internal dengan nilai t hitung 4.539 dengan nilai Sig sebesar $0.001 < 0.05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini artinya variabel konflik internal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas Kab Kuantan Singingi.</p> <p>-Berdasarkan hasil uji secara simultan diketahui bahwa nilai F hitung 17.289 dengan tingkat Sig sebesar $0.002 < 0.05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan konflik internal secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas Kab Kuantan Singingi.</p> <p>-Berdasarkan hasil analisis jalur diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung melalui konflik internal terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tri Bakti Sarimas Kab Kuantan Singingi.</p> <p>-Berdasarkan hasil uji Koefisien Determinasi (R^2) diketahui bahwa nilai R Square dalam penelitian ini sebesar 0.597. Ini artinya persentase sumbangan pengaruh variabel kepemimpinan dan konflik internal terhadap produktivitas karyawan pada</p>
--	--------	--	----------------------	---

				PT. Tri Bakti Sarimas Kab Kuantan Singingi sebesar 59,7 %, sedangkan sisanya 40,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.
--	--	--	--	---



2.7 Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir menggambarkan rancangan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian ini Sekaran (dalam Sugiyono, 2010:60) mengemukakan bahwa, kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti, yang selanjutnya dirumuskan dalam bentuk paradigmapenelitian dan setiap menyusun paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berfikir. Berdasarkan uraian di atas kerangka berfikir yang dikembangkan dalam penelitian ini mengacu pada tinjauan teori sehingga dapat digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut:

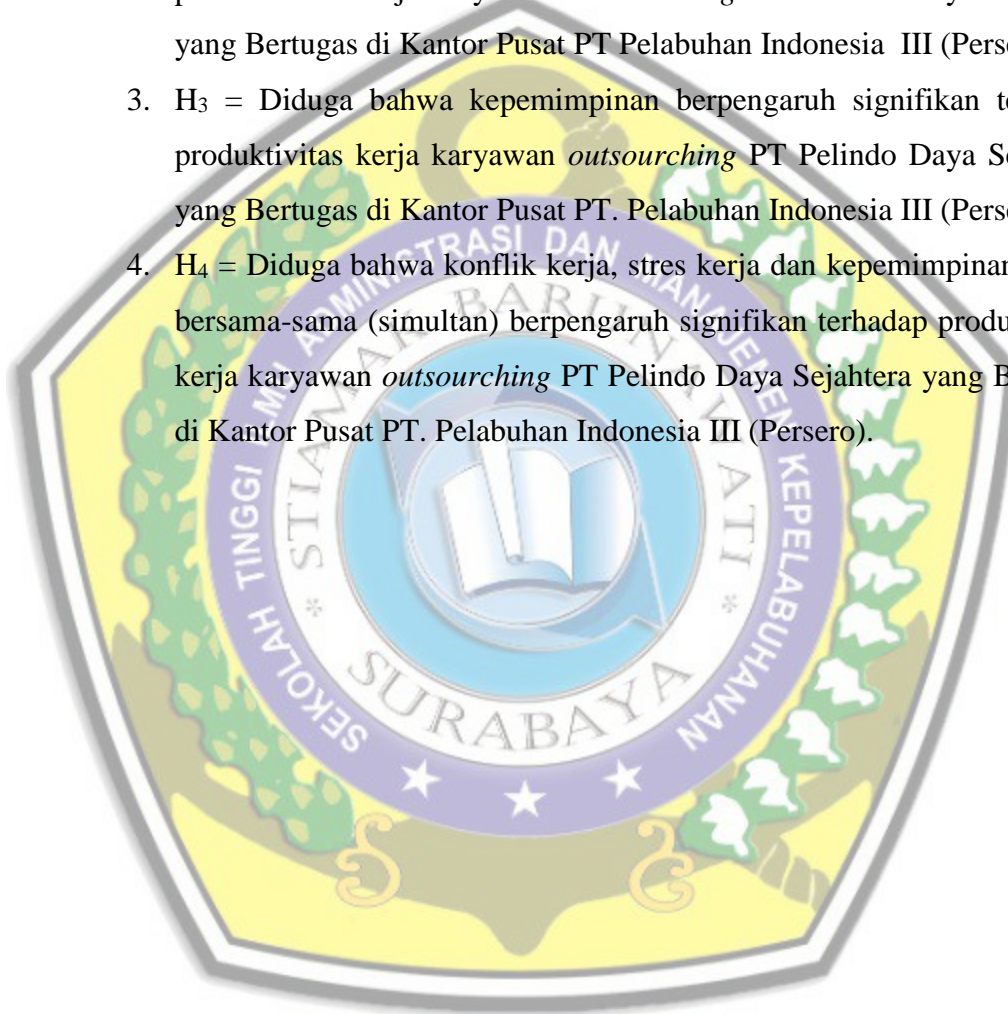


Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.8 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan (Sugiyono, 2011:64). Dari rumusan masalah yang telah dirumuskan diatas maka peneliti akan mengajukan hipotesis seperti berikut :

1. H_1 = Diduga bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan *outsourcing* PT Pelindo Daya Sejahtera yang Bertugas di Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero);
2. H_2 = Diduga bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan *outsourcing* PT Pelindo Daya Sejahtera yang Bertugas di Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero);
3. H_3 = Diduga bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan *outsourcing* PT Pelindo Daya Sejahtera yang Bertugas di Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero);
4. H_4 = Diduga bahwa konflik kerja, stres kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan *outsourcing* PT Pelindo Daya Sejahtera yang Bertugas di Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero).



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam studi ini yaitu jenis kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau pada sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan (Sugiyono, 2015:8)

3.2 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan 3 variabel X diantaranya Variabel konflik kerja (X_1), stres kerja (X_2), kepemimpinan (X_3) dan 1 variabel Y yaitu produktivitas kerja (Y).

1. Konflik Kerja (X_1)

Mangkunegara (2014:88) konflik kerja adalah pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan dari apa yang diharapkan. Dengan indikator menurut Veitzhal rivai (2014:89), yaitu :

- a. Konflik dalam diri seseorang;
- b. Konflik antarindividu;
- c. Konflik antaranggota kelompok;
- d. Konflik antarkelompok

2. Stres Kerja (X_2)

Handoko (2015:200) mengatakan bahwa stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang, sedangkan ada pengertian lain tentang stres kerja, Stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat

mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Dengan indikator menurut Siagian (2014: 302), yaitu :

- a. Beban kerja;
- b. Konflik peran;
- c. Ambiguitas peran.

3. Kepemimpinan (X_3)

Kartono (2014:55) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu bakat yang diperoleh seseorang sebagai kemampuan istimewanya sejak lahir.

Dengan indikator menurut Veitzhal Rivai (2014:53), yaitu :

- a. kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik;
- b. Kemampuan yang efektivitas;
- c. Kepemimpinan yang partisipatif;
- d. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu;
- e. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang.

4. Produktivitas Kerja (Y)

Menurut Sinungan (2014:17) mengemukakan bahwa Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang digunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit. dengan indikator menurut Sutrisno (2010:104), yaitu :

- a. Kemampuan;
- b. Meningkatkan hasil yang di capai;
- c. Semangat kerja;
- d. Pengembangan diri;
- e. Mutu;
- f. Efisiensi.

3.3 Pupolasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Salah satu langkah yang ditempuh dalam penelitian adalah menentukan objek yang akan diteliti dan besarnya populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2011: 11) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah sebagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *outsourcing* PT PDS yang Bertugas di Kantor Pusat Pelindo III yang berjumlah 164 Karyawan.

3.3.2 Sampel

Sugiyono (2014:16), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representatif* (mewakili).

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Sujarweni, 2015) yang dinyatakan sebagai berikut :

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

Dimana:

n = jumlah anggota sampel

N = jumlah anggota populasi

e = persen kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan.

Dengan menggunakan e sebesar 10%, maka jumlah sampel dari rumus Slovin tersebut dapat dihitung sebagai berikut :

$$n = \frac{164}{1 + (164 \cdot 0,1^2)}$$

$$n = \frac{164}{2,64}$$

$$= 62,1$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 62 karyawan outsourcing PT Pelindo Daya Sejahtera yang Bertugas di Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero).

3.4 Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Observasi

Pengumpulan data tahap pertama pada penelitian ini yaitu melakukan observasi. Menurut Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2013:145) *Observasi* merupakan proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

3.4.2 Kuesioner

Menurut Sugiyono (2010:199) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Dalam skala pengukurannya, penelitian ini menggunakan skala likert. Dimana setiap responden mengisi setiap jawaban dari setiap pernyataan yang di berikan dengan tingkatan gradasi sangat positif hingga sangat negatif (Sangat setuju, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju). Tingkatan skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sangat Setuju (SS) : diberi skor 5
2. Setuju (S) : diberi skor 4
3. Cukup Setuju (CS) : diberi skor 3
4. Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2

5. Sangat Tidak Setuju (STS): diberi skor 1

3.4.3 Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan kuesioner dalam penelitian kuantitatif (Sugiyono, 2013:240).

3.4.4 Studi Pustaka

Studi pustaka mengadakan penelitian dengan cara membaca literature yang ada hubungannya dengan permasalahan yang akan menjadi objek penelitian. Menurut Sugiyono (2012:291) studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Selain itu studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian. Hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah.

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Dan suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2011:121). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (untuk setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*, dengan $r_{productmoment}$ dengan mencari *degree of freedom (df) = N - k*, dalam hal ini N adalah jumlah sampel, dan k adalah jumlah variabel independen penelitian. Jika

$r_{hitung} > r_{productmoment}$, dan bernilai positif, maka pertanyaan (indikator) tersebut dikatakan valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:124). Uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini, adalah dengan menggunakan fasilitas SPSS, yakni dengan uji statistik Cronbach Alpha. Hasilnya jika suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai cronbach alpha > 0.60 .

3.6 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik menurut Ghozali (2011: 110) bertujuan untuk mengetahui apakah penaksir dalam regresi merupakan penaksir kolinear tak bias terbaik. Untuk memperoleh persamaan yang paling tepat digunakan parameter regresi yang dicari dengan metode kuadrat terkecil atau *Ordinary Least Square (OLS)*. Metode regresi OLS akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan *Best Linear Unbiased Estimation (BLUE)*. Oleh karena itu diperlukan adanya uji asumsi klasik terhadap model yang telah diformulasikan, yang mencakup pengujian Uji normalitas, Uji multikolinieritas, dan Uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan linieritas.

3.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2011:160). Dasar pengambilan keputusannya adalah :

1. Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas;
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas;
3. Atau dengan menggunakan uji Kolmogrov Smirnov, dengan melihat hasil signifikansi harus diatas 0,05 yang menunjukkan data terdistribusi normal.

3.6.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2011:105). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (multiko).

Ghozali (2011:106) mengukur multikolinieritas dapat dilihat dari nilai TOL (*Tolerance*) dan VIF (*Varian Inflation Faktor*). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $Tolerance \leq 0.1$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian multikolinieritas adalah :

1. H_0 : $VIF > 10$, terdapat multikolinieritas;
2. H_1 : $VIF < 10$, tidak terdapat multikolinieritas.

3.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan

telah terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139).

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang tidak diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-*studentized*. Dengan menggunakan dasar analisis sebagai berikut: (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas, (2) jika tidak ada yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011: 142).

4.1 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dipergunakan untuk menggambarkan garis yang menunjukkan arah hubungan antar variabel, serta dipergunakan untuk melakukan prediksi. Analisa ini dipergunakan untuk menelaah hubungan antara dua variabel atau lebih, terutama untuk menelusuri pola hubungan yang modelnya belum diketahui dengan sempurna. Dalam penelitian ini model persamaan dalam analisis regresi linier berganda yaitu sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y	= Produktivitas kerja
α	= Koefisien konstanta
β_1	= Koefisien regresi konflik kerja
β_2	= Koefisien regresi stres kerja
β_3	= Koefisien regresi kepemimpinan
X_1	= Konflik kerja

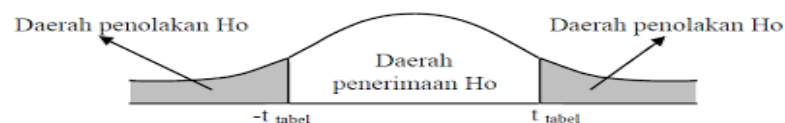
X_2	= Stres kerja
X_3	= Kepemimpinan
e	= Estimasi <i>error</i>

4.1.1 Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model, setiap tambahan satu variabel independen maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai R^2 saat mengevaluasi model regresi terbaik (Ghozali, 2011: 97).

4.1.2 Uji t (Parsial)

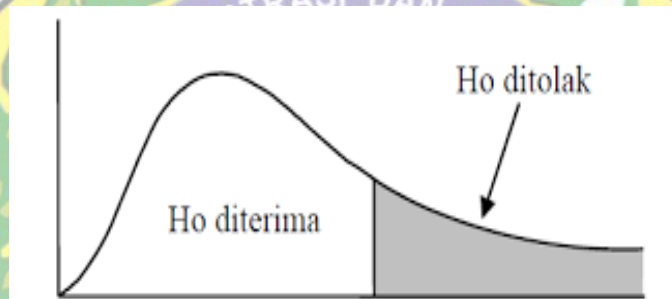
Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh hubungan satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2009:88). Dalam penelitian ini pengujian pengaruh variabel independen (X) yang terdiri dari : konflik kerja(X_1), stres kerja (X_2), dan kepemimpinan (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap perubahan nilai variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan (Y).



H_0 diterima ketika nilai thitung $<$ ttabel dengan signifikansi lebih dari 0,05 dan H_0 di tolak ketika nilai t hitung $>$ t tabel dengan signifikansi kurang dari 0,05.

4.1.3 Uji F (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya adalah untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang di masukkan dalam model memiliki hubungan secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2009,179). Dalam penelitian ini pengujian hubungan variabel independen (X) yang terdiri dari : konflik kerja(X_1), stres kerja (X_2), dan



kepemimpinan (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap perubahan nilai variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan(Y).

1. H_0 diterima ketika nilai F hitng $<$ F tabel dengan signifikansi $>$ 0,05
2. H_0 di tolak ketika nilai F hitung $>$ F tabel dengan signifikansi kurang dari 0,05.



BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT. Pelindo Daya Sejahtera

Untuk memperhatikan kesejahteraan tenaga *outsourcing*, manajemen PT. Pelindo III Surabaya menilai kesejahteraan tenaga *outsourcing* perlu ditingkatkan dengan mendirikan anak perusahaan yang khusus bergerak di bidang alih daya, yang diberi nama PT. Pelindo Daya Sejahtera (PT. PDS). Pendirian perusahaan dilakukan dengan cara mengakuisisi PT Persada Jasa Utama (PT PJU), perusahaan milik Koperasi Pegawai Pelindo III. Proses akuisisi dilakukan di depan notaris Yatiningsih, SH., MH pada tanggal 19 Maret 2013 dan tertuang dalam Akta Pergantian Nama Perseroan No.183. Peristiwa bersejarah tersebut ditetapkan sebagai Hari Jadi PT PDS.

PT PDS menyediakan berbagai layanan untuk memenuhi kebutuhan jasa tenaga kerja yang meliputi : *operational port, operator forklift, operator reachsteacker, operator head truck, administration, foreman, pass gate, maintenance, security, receptionist, secretary, driver, and other port services.* manajemen dalam mengelola perusahaan dan konsistensi dalam mengembangkan layanan bisnis *outsourcing* berbasis *e-duoutsourc* dan *system quality control* berbasis teknologi informasi. Berbagai layanan terus dikembangkan untuk memenuhi kebutuhan *customer* / pelanggan. Kepuasan pelanggan merupakan tujuan utama PT Pelindo Daya Sejahtera, melalui peningkatan kinerja perusahaan. Itu sebabnya, kompetensi karyawan *outsourcing* menjadi prioritas dalam menjalankan usaha. *Recruitment* dilakukan secara ketat untuk mendapatkan SDM sesuai yang diinginkan pelanggan, ditambah lagi dengan training di bidang kerjanya masing-masing yang mengacu pada standar *best practice*.

PT PDS menempatkan pelanggan bukan sebagai *user*, melainkan sebagai *partner* bisnis untuk memberikan ekspektasi yang lebih dari sekedar kepuasan pelanggan, tetapi juga mampu membuat pelanggan lebih engaged. Melalui modern *eduoutsorce*, manajemen PT PDS optimis mampu mewujudkan visi sebagai perusahaan alih daya terdepan di negeri ini. PT PDS menerapkan *Quality Management* secara kontinyu dan konsisten yang didukung *Competency-Based Human Resources Management* yang diikuti dengan sistem *monitoring* dan *controlling* secara *realtime*, serta *coaching* dan *mentoring* secara kontinyu.

4.2 Karakteristik Responden Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan cara menyebar kuesioner kepada 62 responden karyawan *outsourcing* PT Pelindo Daya Sejahtera yang Bertugas di Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero), maka dapat diambil beberapa gambaran tentang karakteristik responden yang diteliti meliputi usia dan jenis kelamin. Adapun karakteristik responden tersebut sebagai berikut :

4.2.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	21-30 Tahun	19	30.6%
2	31-40 Tahun	25	40.3%
3	41-50 Tahun	13	30%
4	>50 Tahun	5	8.1%
Jumlah		62	100%

Sumber: data primer diolah (2020)

Berdasarkan usia dapat diketahui responden yang berasal dari usia 21-30 Tahun sebanyak 19 orang atau sebesar 30.6%, dari usia 31-40 Tahun sebanyak 25 orang atau sebesar 40.3%, dari usia 41-40 Tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 30%, dan yang berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 8.1%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa karyawan *outsourcing* PT PDS yang bertugas di Kantor Pusat PT. Pelindo III paling banyak berasal dari usia 31-40 Tahun.

4.2.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	23	37.1%
2	Perempuan	39	62.9%
Jumlah		62	100%

Sumber: data primer diolah (2020)

Berdasarkan hasil data responden yang ada, karakteristik berdasarkan jenis kelamin, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 23 orang atau sebesar 37.1%, yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 39 orang atau sebesar 62.9%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa karyawan *outsourcing* PT PDS yang Bertugas di Kantor Pusat PT. Pelindo III paling banyak berjenis kelamin perempuan.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan objek penelitian pada 62 responden karyawan *outsourcing* PT Pelindo Daya Sejahtera yang Bertugas di Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) untuk mengetahui pengaruh konflik kerja, stres kerja, kepemimpinan terhadap produktivitas kerja.

Disamping berdasarkan frekuensi, penelitian ini juga dianalisis berdasarkan nilai rata-rata. Untuk mengetahui rata-rata jawaban responden termasuk dalam kategori tertentu, berikut aturan kategorisasinya :

$$\frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Banyaknya Kategori}}$$

$$\frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

0.8 merupakan jarak interval kelas pada masing-masing kategori sehingga berlaku ketentuan dengan hasil berikut :

Tabel 4.3 Nilai Interval

Interval	Kategori	Keterangan
1,00 – 1,80	1	Sangat Tidak Setuju (STS)
1,81 – 2,60	2	Tidak Setuju (TS)
2,61 – 3,40	3	Cukup Setuju (CS)
3,41 – 4,20	4	Setuju (S)
4,21 – 5,00	5	Sangat Setuju (SS)

Sumber: data diolah (2020)

Hasil penyebaran kuesioner yang ditujukan kepada 62 responden, sebagai berikut :

4.3.1 Distribusi frekuensi penilaian responden terhadap variabel konflik kerja (X₁)

Dalam penelitian ini variabel konflik kerja terdapat 8 item pernyataan yang diajukan kepada responden. Hasil penelitian responden terhadap variabel konflik kerja (X₁) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4 Deskriptif penilaian responden terhadap variabel konflik kerja (X₁)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Keterangan
X _{1.1}	62	4	5	4.55	.502	SS
X _{1.2}	62	4	5	4.63	.487	SS
X _{1.3}	62	3	5	4.53	.564	SS
X _{1.4}	62	4	5	4.52	.504	SS
X _{1.5}	62	3	5	4.45	.592	SS
X _{1.6}	62	4	5	4.53	.503	SS
X _{1.7}	62	4	5	4.45	.502	SS
X _{1.8}	62	3	5	4.42	.588	SS
Valid N (listwise)	62					

Sumber: data primer diolah (2020)

4.3.2 Distribusi frekuensi penilaian responden terhadap stres kerja (X₂)

Dalam penelitian ini variable stres kerja merupakan salah satu variabel yang berpengaruh dengan produktivitas kerja, pernyataan yang diajukan kepada responden sebanyak 6 pernyataan dan hasil penelitian responden terhadap stres kerja (X₂) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel Stres Kerja (X₂)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Keterangan
X _{2.1}	62	3	5	4.44	.532	SS
X _{2.2}	62	4	5	4.53	.503	SS
X _{2.3}	62	3	5	4.45	.592	SS

X _{2.4}	62	4	5	4.53	.503	SS
X _{2.5}	62	4	5	4.50	.504	SS
X _{2.6}	62	3	5	4.45	.592	SS
Valid N (listwise)	62					

Sumber: data primer diolah (2020)

4.3.3 Distribusi frekuensi penilaian responden terhadap kepemimpinan (X₃)

Dalam penelitian ini variable kepemimpinan merupakan salah satu variabel yang berpengaruh dengan produktivitas kerja, pernyataan yang diajukan kepada responden sebanyak 10 pernyataan dan hasil penelitian responden terhadap kepemimpinan (X₃) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan (X₃)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Keterangan
X _{3.1}	62	4	5	4.53	.503	SS
X _{3.2}	62	4	5	4.50	.504	SS
X _{3.3}	62	4	5	4.58	.497	SS
X _{3.4}	62	3	5	4.56	.532	SS
X _{3.5}	62	4	5	4.45	.502	SS
X _{3.6}	62	3	5	4.42	.588	SS
X _{3.7}	62	4	5	4.58	.497	SS
X _{3.8}	62	3	5	4.56	.532	SS
X _{3.9}	62	3	5	4.47	.564	SS
X _{3.10}	62	4	5	4.50	.504	SS
Valid N	62					

(listwise)						
------------	--	--	--	--	--	--

Sumber: data primer diolah (2020)

4.3.4 Distribusi frekuensi penilaian responden terhadap produktivitas kerja (Y)

Produktivitas kerja merupakan variabel dependen atau terikat yang akan dilihat pengaruhnya dengan variabel independen atau bebas yaitu konflik kerja, stres kerja dan kepemimpinan. Data hasil penilaian responden terhadap variabel *Produktivitas Kerja* (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja (Y)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Keterangan
Y.1	62	4	5	4.55	.502	SS
Y.2	62	4	5	4.63	.487	SS
Y.3	62	3	5	4.53	.564	SS
Y.4	62	4	5	4.52	.504	SS
Y.5	62	3	5	4.45	.592	SS
Y.6	62	4	5	4.53	.503	SS
Y.7	62	4	5	4.50	.504	SS
Y.8	62	4	5	4.48	.504	SS
Y.9	62	3	5	4.47	.564	SS
Y.10	62	4	5	4.50	.504	SS
Y.11	62	4	5	4.47	.503	SS
Y.12	62	3	5	4.34	.510	SS
Valid N	62					

(listwise)						
------------	--	--	--	--	--	--

Sumber: data primer diolah (2020)

4.4 Analisis Data

Dalam penelitian ini dilakukan penyebaran kuesioner terhadap 62 (enam puluh dua) responden karyawan outsourcing PT Pelindo Daya Sejahtera yang Bertugas di Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) sehingga diperoleh data yang bersifat data primer, data yang diperoleh perlu diuji dengan beberapa pengujian. Hal ini bertujuan agar penelitian ini dapat menyajikan data yang akurat. Uji yang pertama adalah uji kuesioner yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji yang kedua adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas. Uji yang ketiga adalah analisis regresi linier berganda dan uji yang keempat adalah uji hipotesis dengan menggunakan uji F untuk mengetahui secara bersama-sama (simultan) dan uji t untuk mengetahui secara parsial. Hasil uji adalah sebagai berikut :

4.4.1 Uji Validitas

Berdasarkan data dari penyebaran kuesioner kepada 62 responden karyawan *outsourcing* PT Pelindo Daya Sejahtera yang Bertugas di Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero), maka dapat dikatakan valid ataupun reliabel apabila instrumen atau indikator yang digunakan dalam memperoleh data adalah valid atau reliabel. Sehingga perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode koefisien korelasi *Product Moment* dengan taraf signifikansi 0,05 sedangkan untuk uji reliabilitas digunakan metode *Crobanch's Alpha*.

Uji validitas dilakukan dengan melihat r hitung dan r tabel dari setiap item pernyataan melalui pengolahan data yang dilakukan dengan program SPSS. Setiap item pernyataan dikatakan valid jika r hitung $>$ r tabel. Hasil

uji validitas dalam penelitian ini dari setiap item pernyataan adalah sebagai berikut :

4.4.1.1 Uji Validitas Variabel Konflik Kerja (X_1)

Berdasarkan hasil pengolahan data maka uji validitas variabel konflik kerja (X_1) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.8 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Konflik Kerja (X_1)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X _{1.1}	0.531	0.2500	Valid
X _{1.2}	0.503	0.2500	Valid
X _{1.3}	0.640	0.2500	Valid
X _{1.4}	0.706	0.2500	Valid
X _{1.5}	0.668	0.2500	Valid
X _{1.6}	0.593	0.2500	Valid
X _{1.7}	0.663	0.2500	Valid
X _{1.8}	0.588	0.2500	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2020)

Variabel konflik kerja terdiri dari 8 item pernyataan. Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel konflik kerja dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian. Nilai r tabel di dapat dari $df=N-2$ dengan pengujian 2 arah pada tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 0.2500.

4.4.1.2 Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X_2)

Berdasarkan hasil pengolahan data maka uji validitas variabel stres kerja (X_2) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.9 Hasil Penujian Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X_2)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X _{2.1}	0.621	0.2500	Valid
X _{2.2}	0.577	0.2500	Valid
X _{2.3}	0.734	0.2500	Valid
X _{2.4}	0.753	0.2500	Valid
X _{2.5}	0.690	0.2500	Valid
X _{2.6}	0.734	0.2500	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2020)

Variabel stres kerja terdiri dari 6 item pernyataan. Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel stres kerja dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian. Nilai r tabel di dapat dari $df=N-2$ dengan pengujian 2 arah pada tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 0.2500.

4.4.1.3 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X_3)

Berdasarkan hasil pengolahan data maka uji validitas variabel kepemimpinan (X_3) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.10 Hasil Penujian Uji Validitas Variabel
Kepemimpinan (X_3)**

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X _{3.1}	0.654	0.2500	Valid
X _{3.2}	0.646	0.2500	Valid
X _{3.3}	0.552	0.2500	Valid
X _{3.4}	0.654	0.2500	Valid
X _{3.5}	0.643	0.2500	Valid
X _{3.6}	0.517	0.2500	Valid
X _{3.7}	0.552	0.2500	Valid
X _{3.8}	0.654	0.2500	Valid
X _{3.9}	0.634	0.2500	Valid
X _{3.10}	0.574	0.2500	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2020)

Variabel kepemimpinan terdiri dari 10 item pernyataan. Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel kepemimpinan dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian. Nilai r tabel di dapat dari $df=N-2$ dengan pengujian 2 arah pada tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 0.2500.

4.4.1.4 Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data maka uji validitas variabel produktivitas kerja (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11 Hasil Penujian Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y.1	0.441	0.2500	Valid
Y.2	0.536	0.2500	Valid
Y.3	0.484	0.2500	Valid
Y.4	0.654	0.2500	Valid
Y.5	0.629	0.2500	Valid
Y.6	0.732	0.2500	Valid
Y.7	0.713	0.2500	Valid
Y.8	0.705	0.2500	Valid
Y.9	0.698	0.2500	Valid
Y.10	0.730	0.2500	Valid
Y.11	0.705	0.2500	Valid
Y.12	0.252	0.2500	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2020)

Variabel produktivitas kerja terdiri dari 12 item pernyataan. Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel produktivitas kerja dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian. Nilai r tabel di dapat dari $df=N-2$ dengan pengujian 2 arah pada tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 0.2500.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Untuk menguji keandalan (reliabel) suatu pernyataan digunakan teknik analisis *Cronbach's Alpha* untuk tiap variabel penelitian melalui program SPSS. Hasil pengujian ini dapat dikatakan reliabel apabila *Cronbach's Alpha* > 0,6 (Malhotra, 2012:289). Hasil uji reliabilitas dari variabel-variabel yang diteliti dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Konflik Kerja (X_1)	0.761	0.6	Reliabel
Stres Kerja (X_2)	0.774	0.6	Reliabel
Kepemimpinan (X_3)	0.809	0.6	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0.843	0.6	Reliabel

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel konflik kerja (X_1), stres kerja (X_2), kepemimpinan (X_3) dan produktivitas kerja (Y) lebih besar dari 0.6 sehingga dapat disimpulkan data telah reliabel yang berarti bahwa kuesioner dapat digunakan dalam penelitian

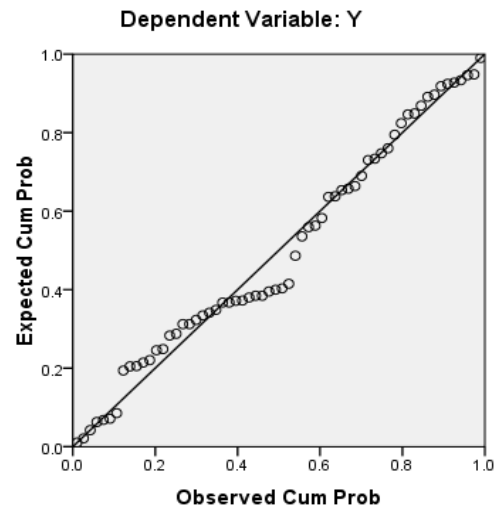
4.4.2 Uji Asumsi Klasik

4.4.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2011:160).

Uji normalitas merupakan uji untuk mengetahui normalitas (normal atau tidaknya) faktor pengganggu ϵ (*error terms*). Sebagaimana telah diketahui bahwa faktor pengganggu tersebut diasumsikan memiliki distribusi normal, sehingga uji t (parsial) dapat dilakukan. Untuk dapat menguji normalitas model regresi, penelitian ini menggunakan metode *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Dasar pengambilan keputusan adalah jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, jika data tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dari hasil statistik, dapat dilihat pada gambar 4.1. Pada gambar 4.1 Hasil uji normalitas pada gambar grafik terlihat bahwa penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.1 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2020)

Disamping menggunakan uji grafik dilengkapi dengan uji statistik, salah satunya dengan menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorof-Smirnov*. Jika hasil K-S mempunyai nilai $p \geq 0,05$, maka dapat dikatakan *unstandardized rcesidual* normal. Hasil uji tersebut disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.13 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^a	Std. Deviation	1.41648587
Most	Absolute	.119
Extreme	Positive	.119
Differences	Negative	-.075

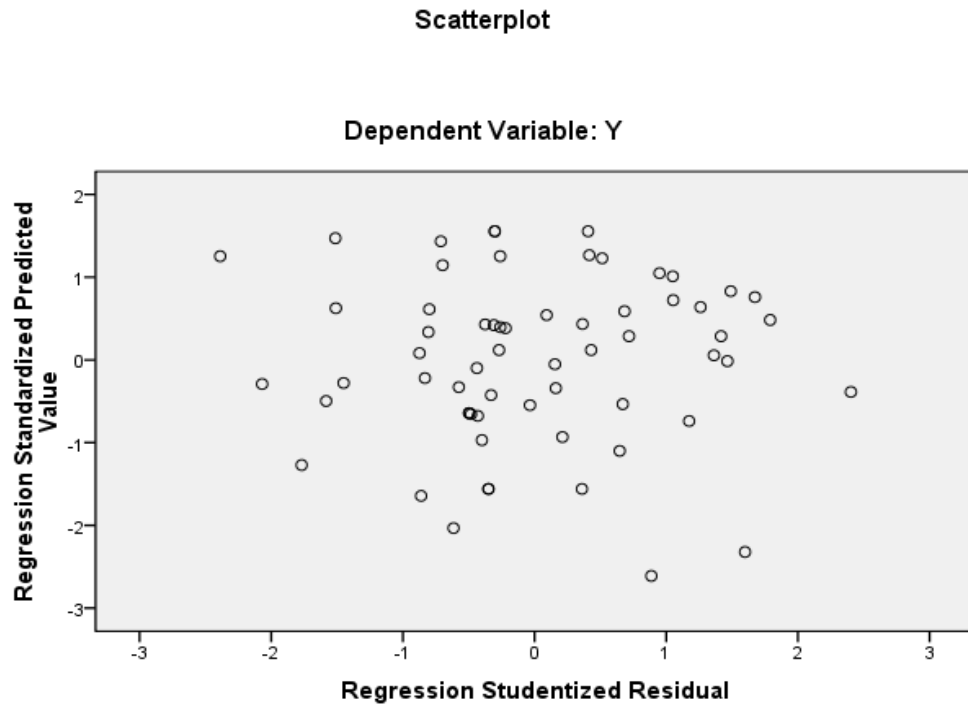
Kolmogorov-Smirnov Z	.940
Asymp. Sig. (2-tailed)	.340

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas terlihat bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0.940 dengan tingkat signifikan 0.340 berarti hal itu menunjukkan bahwa model regresi terdistribusi normal karena tingkat signifikansinya $\geq 0,05$.

4.4.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mendeteksi terjadinya nilai relevan yang berbeda dari setiap varian variabel bebas yaitu konflik kerja (X_1), stres kerja (X_2), kepemimpinan (X_3) dalam model regresi. Masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini dideteksi dengan menggunakan *scatterplot* yaitu dengan memplotkan *standardizedpredictors* dengan *standardized residual* model. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil *scatterplot* yang didapatkan dari *output* SPSS.



Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2020)

Pada gambar 4.2 Hasil uji heteroskedastisitas pada gambar diatas terlihat bahwa *scatterplot* tidak membentuk suatu pola tertentu serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4.2.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas yaitu konflik kerja (X_1), stres kerja (X_2), kepemimpinan (X_3). Multikolinieritas dapat diketahui dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *Tolerance* < 0.1 atau *Variance Inflation Factor* (VIF) > 10 , maka terjadi multikolinieritas. Jika nilai *Tolerance* > 0.1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
X ₁	0,166	6,023	Tidak terjadi Multikolinieritas
X ₂	0,338	2,959	Tidak terjadi Multikolinieritas
X ₂	0,168	5,958	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, nilai *tolerance* semua variabel lebih dari 0,1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data penelitian ini tidak mengalami *multikolinieritas* antar variabel bebas.

4.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan analisis regresi dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.15 Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	4.762	2.693		1.769	.082
X ₁	.426	.176	.293	2.428	.018
X ₂	.764	.144	.447	5.291	.000
X ₃	.294	.143	.246	2.055	.044

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,762 + 0,426X_1 + 0,764X_2 + 0,294X_3 + e$$

Keterangan:

X₁ : Konflik kerja

- β_1 : Koefisien arah regresi variabel konflik kerja
 X_2 : Stres kerja
 B_2 : Koefisien arah regresi variabel stres kerja
 X_3 : Kepemimpinan
 B_3 : Koefisien arah regresi variabel kepemimpinan
 Y : Produktivitas kerja
 e : Residual Error dari masing-masing variable

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Apabila nilai variabel yang terdiri dari konflik kerja (X_1), stres kerja (X_2), kepemimpinan (X_3) mempunyai nilai nol, maka variabel produktivitas kerja akan tetap sebesar 4.762, karena nilai konstanta menunjukkan nilai sebesar 4.762;
2. Nilai koefisien konflik kerja (X_1) sebesar 0.426 menunjukkan bahwa variabel konflik kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja;
3. Nilai koefisien stres kerja (X_2) sebesar 0.764 menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja;
4. Nilai koefisien kepemimpinan (X_3) sebesar 0.294 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_3) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam hal ini konflik kerja (X_1), stres kerja (X_2), dan kepemimpinan (X_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y).

Berdasarkan tabel 4.16 dibawah, diketahui bahwa konflik kerja (X_1), stres kerja (X_2), dan kepemimpinan (X_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan

0.000 lebih kecil dari α 0.05 dengan nilai Fhitung sebesar 118.715 lebih besar dari Fhitung sebesar 2.76

Tabel 4.16 Perhitungan Uji F Pada Taraf Signifikansi 0,05

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	751.543	3	250.514	118.715	.000
Residual	122.392	58	2.110		
Total	873.935	61			

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2020)

4.6.2 Uji t (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji t dengan SPSS yang disajikan pada tabel 4.15 diatas, maka diketahui bahwa variabel konflik kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi 0.018 lebih kecil dari 0.05 dan dengan nilai thitung sebesar 2.428 lebih besar dari ttabel sebesar 2.00172. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja secara parsial.

Nilai signifikansi untuk variabel stres kerja (X_1) sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 dan dengan nilai thitung sebesar 5.291 lebih besar dari t tabel sebesar 2.00172. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja secara parsial.

Nilai signifikansi untuk variabel kepemimpinan (X_3) sebesar 0.044 lebih kecil dari 0.05 dan dengan nilai thitung sebesar 2.055 lebih besar dari t tabel sebesar 2.00172. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja secara parsial.

4.7 Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Pengukuran koefisien determinasi berganda bertujuan untuk mengetahui besarnya korelasi dan hubungan variabel dari model regresi pada penelitian ini serta mengukur seberapa dekat garis regresi yang diestimasi terhadap data yang sebenarnya. Hal ini dapat dilihat melalui koefisien R dan R². Hasil pengukuran koefisien korelasi berganda penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.17 Hasil Perhitungan Uji Koefisiensi R dan R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.927 ^a	.860	.853	1.453

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2020)

Dari tabel 4.17 diatas, hasil menunjukkan R sebesar 0.927 menunjukkan bahwa hubungan korelasi antara produktivitas kerja dengan variabel konflik kerja (X₁), stres kerja (X₂), dan kepemimpinan (X₃) adalah kuat, karena nilai R lebih dari 0.5 maka dapat dikatakan berkorelasi kuat. Dari perhitungan koefisien determinasi berganda dengan bantuan SPSS, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi berganda adjusted R Square adalah 0.853 atau sebesar 85.3%. Nilai ini menunjukkan variasi variabel produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel konflik kerja (X₁), stres kerja (X₂), dan kepemimpinan (X₃), sisanya sebesar 14.7% berhubungan dengan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan metode kuantitatif, maka dapat peneliti simpulkan sebagai berikut :

1. Variabel konflik kerja (X_1) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y);
2. Variabel stres kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y);
3. Variabel kepemimpinan (X_3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y);
4. Variabel konflik kerja (X_1), stres kerja (X_2), dan kepemimpinan (X_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis dapat memberikan beberapa saran dengan harapan bagi peneliti lainnya dan penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Mengantisipasi setiap permasalahan dalam unit organisasi/ perusahaan agar tidak ada konflik kerja untuk meningkatkan sinergi dalam produktivitas kerja organisasi/ perusahaan;
2. Mengurangi beban moral setiap karyawan kerja yang dapat menimbulkan stress kerja dengan tetap meningkatkan aktivitas kerja dan menciptakan lingkungan yang kondusif dalam organisasi/ perusahaan;
3. Memperhatikan faktor – faktor yang dapat menghambat dan menurunkan produktivitas kerja karyawan dalam organisasi/ perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustha, Dila. 2013. *Pengaruh kepemimpinan dan konflik kerja terhadap produktivitas karyawan*. Jurnal
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hakim, Irfanul. 2015. *Pengaruh kepemimpinan dan konflik internal terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Tri Bakti Sarimas Kab Kuantan Singingi*. Jurnal
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFPE.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara
- Hera, L. 2015. *Pengaruh konflik dan stres kerja terhadap produktivitas kerja dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan universitas katolik De La Salle Manado*. Jurnal
- Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta
- Robbins. 2015. *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956
- Soemarso, S.R. 2014. *Akuntansi Suatu Pengantar*. Edisi Kelima Buku 2. Jakarta: Salemba Empat

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

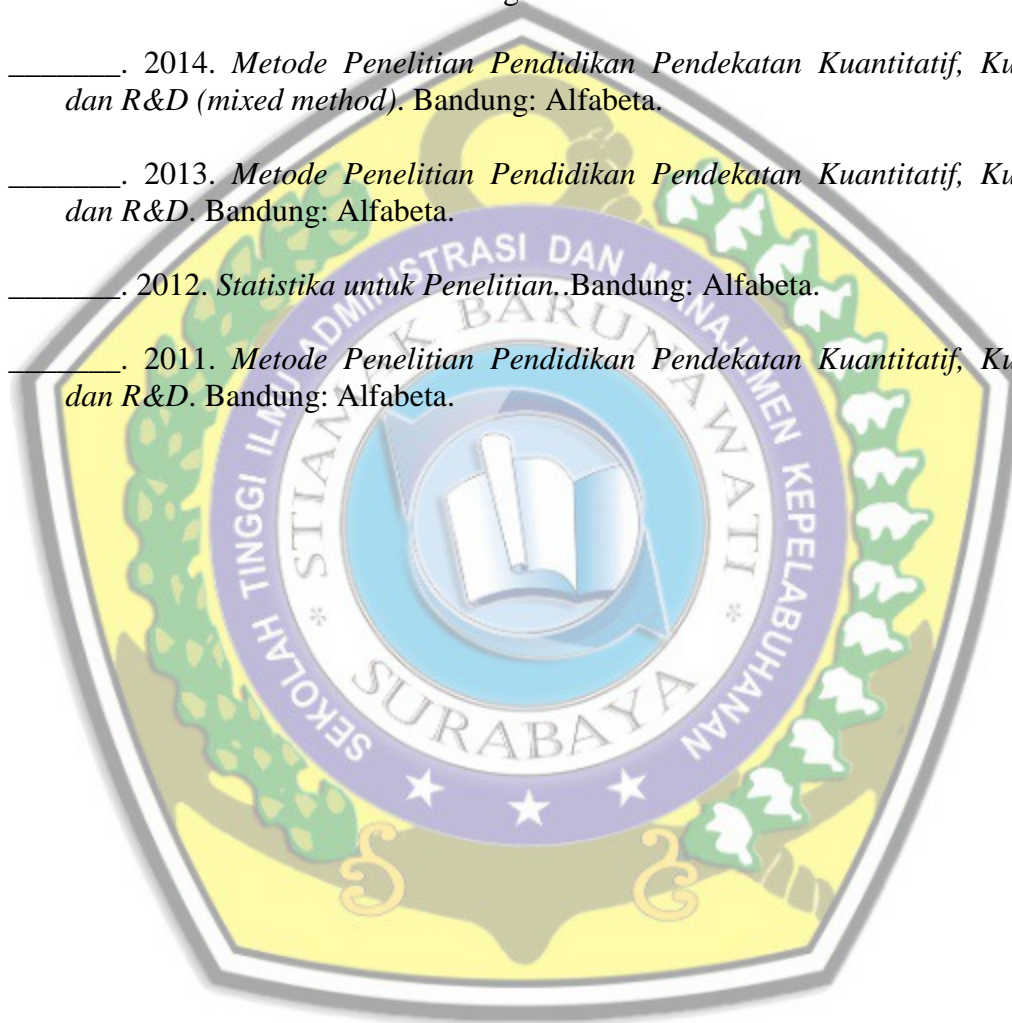
_____. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke 22. Bandung: Alfabeta.

_____. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (mixed method)*. Bandung: Alfabeta.

_____. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

_____. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

_____. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.





LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada

Yth. Bapak/Ibu

Karyawan *outsourcing* PT Pelindo Daya Sejahtera

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang akan dilakukan sebagai penunjang proposal dalam riset personalia yang berjudul “ **Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan *Outsourcing* PT Pelindo Daya Sejahtera Yang Bertugas Di Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) ”** dan disusun sebagai tugas akhir (skripsi) pada Program Studi Administrasi Bisnis. Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner yang terlampir berikut ini. Kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi pendapat pendapat atas pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam kuesioner ini sangat berharga bagi keberhasilan penelitian ini dan bukan untuk maksud evaluasi atau penilaian. Seluruh jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan dirahasiakan. Atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu , saya sampaikan terima kasih.

Peneliti

(Siti Mutmainnah)

A. IDENTITAS RESPONDEN:

Nama :
Umur : Tahun
Jenis Kelamin : P / L

B. TATA CARA PENGISIAN KUESIONER:

1. Isilah jawaban dengan memberikan tanda centang (V) pada jawaban yang anda pilih.
2. Ada empat alternatif dari jawaban yang anda pilih. Masing-masing alternatif mempunyai poin/nilai yang berbeda
 - Sangat Setuju (SS) -> 5
 - Setuju (S) -> 4
 - Cukup Setuju (CS) -> 3
 - Tidak Setuju (TS) -> 2
 - Sangat Tidak Setuju (STS) -> 1

Jawaban dari Bapak/Ibu akan sangat mempengaruhi hasil dan objektivitas dari penelitian ini. Bila ada pernyataan yang kurang jelas bisa menghubungi nomor **089678867521**. Dan atas segala partisipasi dan kerjasama dari Bapak/Ibu, saya atas nama peneliti menyampaikan terima kasih

A. Variabel Konflik Kerja (X₁)

Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1. Saya merasakan mempunyai ketergantungan dalam pelaksanaan tugas					
2. Saya merasakan tidak ada pembagian tugas yang jelas					
3. Saya merasakan terjadinya percecokan atau perdebatan (kontroversi) antara saya dan rekan kerja					
4. Saya merasakan terjadinya ketegangan karena masalah pribadi antara saya dan rekan kerja					
5. Saya merasakan terdapat ketidakadilan dalam sistem kompetensi insentif (reward)					
6. Saya merasakan tidak ada koordinasi kerja yang baik di kantor					
7. Saya mampu bernegosiasi dengan baik					
8. Saya merasakan terdapat perbedaan dalam otorisasi pekerjaan, memahami tujuan organisasi, dan persepsi					

B. Variabel Stres Kerja (X₂)

Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1. Beban kerja diberikan secara adil dan wajar					
2. Beban kerja diberikan tidak sesuai dengan <i>job desk</i> masing-masing					
3. Peran yang saya terima pada perusahaan sering bertentangan satu sama lain.					
4. Keberhasilan pegawai lain menjadi pesaing kinerja saya.					
5. Job desk kerja perdivisi masih belum jelas					
6. Setiap karyawan harus dituntut multi <i>tasking</i>					

C. Variabel Kepemimpinan (X₃)

Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1. Pemimpin ditempat saya bekerja mengkoordinasikan kegiatan bekerja serta pembuatan jadwal tugas pekerjaan					
2. Pimpinan saya memjalin hubungan baik dengan para karyawan.					
3. Pimpinan selalu mengarahkan pekerjaan-pekerjaan					

bawahan.					
4. Pimpinan selalu memberikan target perusahaan					
5. Pemimpin ditempat saya bekerja melibatkan partisipasi bawahan dalam setiap kegiatan – kegiatan perusahaan					
6. Pemimpin ditempat saya bekerja menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja					
7. Pimpinan dapat mendelegasikan wewenang dengan baik					
8. Pimpinan selalu memberikan dorongan dan aahan kepada bawahannya					
9. Pimpinan saya dapat menciptakan suasana yang kondusif					
10. Pimpinan memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik					

D. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1. Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal					
2. Saya selalu berusaha mencapai target yang ditetapkan perusahaan					
3. Saya selalu berusaha meningkatkan produktivitas kerja saya					
4. Saya bekerja sesuai dengan jobdesk perusahaan					
5. Saya selalu semangat dalam bekerja					
6. Saya memiliki motivasi harus lebih baik dari hari sebelumnya					
7. Saya suka menyelesaikan tantangan					
8. Saya selalu belajar hal-hal baru					
9. Saya selalu ingin lebih baik					
10. Saya tidak mau kalah dengan rekan kerja saya soal prestasi					
11. Saya selalu berkerja dengan cepat dan tepat					
12. Saya tidak pernah datang terlambat					

Lampiran 2 Data Tabulasi

Tabulasi Data Konflik Kerja (X₁)

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL
1	5	5	5	5	5	4	5	5	39
2	5	5	5	5	4	5	5	4	38
3	5	5	5	4	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	5	4	4	5	4	4	5	35
6	5	4	4	4	5	4	4	5	35
7	4	4	5	5	4	5	5	4	36
8	5	5	4	5	5	4	5	5	38
9	4	5	5	5	5	5	5	5	39
10	4	5	4	5	5	5	5	5	38
11	5	5	5	4	5	5	4	5	38
12	5	4	5	5	4	4	5	4	36
13	4	5	4	4	4	5	4	4	34
14	4	4	5	4	4	4	4	4	33
15	4	4	4	4	3	4	4	3	30
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	5	5	5	4	4	4	4	4	35
18	4	5	5	5	4	4	5	4	36
19	5	4	4	4	5	5	4	5	36
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40
21	5	5	5	5	5	5	5	5	40
22	4	5	4	4	4	5	4	4	34
23	4	4	5	5	5	4	5	5	37
24	5	5	4	4	4	4	4	4	34
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	4	4	3	4	3	4	4	3	29
27	5	5	5	5	5	5	5	5	40
28	4	4	5	4	5	4	4	5	35
29	5	5	4	5	4	5	5	4	37
30	5	5	5	4	4	5	4	4	36
31	5	4	5	5	5	5	5	5	39
32	5	5	5	5	5	5	5	5	40
33	5	5	4	5	5	5	5	5	39
34	4	5	5	5	4	5	5	4	37

35	5	4	5	4	5	5	4	5	37
36	5	5	5	5	5	5	5	5	40
37	4	5	4	4	4	5	5	4	35
38	4	4	5	5	5	4	4	4	35
39	5	5	4	4	4	4	4	4	34
40	4	4	4	4	4	4	4	5	33
41	4	4	3	4	3	4	4	5	31
42	5	5	5	5	5	5	5	5	40
43	4	4	5	4	5	4	5	5	36
44	5	5	4	5	4	5	4	5	37
45	5	5	5	4	4	5	5	4	37
46	5	4	5	5	5	5	4	4	37
47	5	5	5	5	5	5	4	4	38
48	5	5	4	5	5	5	4	3	36
49	4	5	5	5	4	5	4	4	36
50	5	5	5	5	5	4	4	4	37
51	5	5	5	5	4	5	5	5	39
52	5	5	5	4	4	4	5	4	36
53	4	4	4	4	4	4	4	4	32
54	4	5	4	4	5	4	4	4	34
55	5	4	4	4	5	4	4	4	34
56	4	4	5	5	4	5	5	5	37
57	5	5	4	5	5	4	4	5	37
58	4	5	5	5	5	5	5	5	39
59	4	5	4	5	5	5	4	5	37
60	5	5	5	4	5	5	5	4	38
61	5	4	5	5	4	4	5	5	37
62	4	5	4	4	4	5	4	4	34

Tabulasi Data Stres Kerja (X₂)

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL
----	------	------	------	------	------	------	-------

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

37	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
38	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	45
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	42
41	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	45
44	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	47
45	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	46
46	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	46
47	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	46
48	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	43
49	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
50	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	46
51	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
52	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	45
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
54	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
55	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
56	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	45
57	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	47
58	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
59	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	47
60	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
61	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	45
62	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	44

33	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
34	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	57
35	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	54
36	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	55
37	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	55
38	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	53
39	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	51
40	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
41	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	46
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
43	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	52
44	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	56
45	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	55
46	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	58
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
48	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	58
49	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	56
50	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	56
51	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	55
52	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
54	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	50
55	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	51
56	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	54
57	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	57
58	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
59	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
60	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
61	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	53
62	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	52

Lampiran 3 Uji Validitas

```

NEW FILE.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
CORRELATIONS
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 TOTAL
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

[DataSet1]

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.309 [*]	.284 [*]	.224	.312 [*]	.189	.172	.152	.531 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.014	.025	.080	.014	.142	.181	.237	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.2	Pearson Correlation	.309 [*]	1	.134	.259 [*]	.193	.418 ^{**}	.227	.037	.503 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.014		.300	.042	.133	.001	.076	.776	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.3	Pearson Correlation	.284 [*]	.134	1	.402 ^{**}	.348 ^{**}	.256 [*]	.469 ^{**}	.206	.640 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.025	.300		.001	.006	.045	.000	.109	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.4	Pearson Correlation	.224	.259 [*]	.402 ^{**}	1	.360 ^{**}	.386 ^{**}	.554 ^{**}	.309 [*]	.706 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.080	.042	.001		.004	.002	.000	.015	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.5	Pearson Correlation	.312 [*]	.193	.348 ^{**}	.360 ^{**}	1	.226	.185	.530 ^{**}	.668 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.014	.133	.006	.004		.078	.149	.000	.000

	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.6	Pearson Correlation	.189	.418**	.256*	.386**	.226	1	.331**	.175	.593**
	Sig. (2-tailed)	.142	.001	.045	.002	.078		.009	.173	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.7	Pearson Correlation	.172	.227	.469**	.554**	.185	.331**	1	.348**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.181	.076	.000	.000	.149	.009		.006	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.8	Pearson Correlation	.152	.037	.206	.309*	.530**	.175	.348**	1	.588**
	Sig. (2-tailed)	.237	.776	.109	.015	.000	.173	.006		.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
TOTAL	Pearson Correlation	.531**	.503**	.640**	.706**	.668**	.593**	.663**	.588**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62

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

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

Correlations

[DataSet1]

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL
X2.1 Pearson Correlation	1	.284*	.146	.713**	.336**	.146	.621**
Sig. (2-tailed)		.025	.257	.000	.008	.257	.000
N	62	62	62	62	62	62	62
X2.2 Pearson Correlation	.284*	1	.226	.352**	.356**	.226	.577**
Sig. (2-tailed)	.025		.078	.005	.005	.078	.000

	N	62	62	62	62	62	62	62
X2.3	Pearson Correlation	.146	.226	1	.226	.275*	1.000**	.734**
	Sig. (2-tailed)	.257	.078		.078	.031	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X2.4	Pearson Correlation	.713**	.352**	.226	1	.679**	.226	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.078		.000	.078	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X2.5	Pearson Correlation	.336**	.356**	.275*	.679**	1	.275*	.690**
	Sig. (2-tailed)	.008	.005	.031	.000		.031	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X2.6	Pearson Correlation	.146	.226	1.000**	.226	.275*	1	.734**
	Sig. (2-tailed)	.257	.078	.000	.078	.031		.000
	N	62	62	62	62	62	62	62
TOTAL	Pearson Correlation	.621**	.577**	.734**	.753**	.690**	.734**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62	62

CORRELATIONS
 /VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3.6 X3.7 X3.8 X3.9 X3.10 TOTAL
 /PRINT=TWO TAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

ons

[DataSet1]

Correlations

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	TOTAL
X3.1 Pearson Correlation	1	.679*	.120	.268*	.331*	.175	.120	.268*	.552*	.485*	.654**
Sig. (2-tailed)		.000	.351	.035	.009	.173	.351	.035	.000	.000	.000

N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X3.2	Pearson Correlation	.679*	1	.131	.275*	.389*	.166	.131	.275*	.490*	.419*	.646**
	Sig. (2-tailed)	.000		.311	.030	.002	.198	.311	.030	.000	.001	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X3.3	Pearson Correlation	.120	.131	1	.166	.311*	.219	1.000*	.166	.068	.261*	.552**
	Sig. (2-tailed)	.351	.311		.197	.014	.088	.000	.197	.601	.040	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X3.4	Pearson Correlation	.268*	.275*	.166	1	.319*	.227	.166	1.000*	.307*	.214	.654**
	Sig. (2-tailed)	.035	.030	.197		.011	.076	.197	.000	.015	.095	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X3.5	Pearson Correlation	.331*	.389*	.311*	.319*	1	.348*	.311*	.319*	.400*	.194	.643**
	Sig. (2-tailed)	.009	.002	.014	.011		.006	.014	.011	.001	.130	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X3.6	Pearson Correlation	.175	.166	.219	.227	.348*	1	.219	.227	.288*	.166	.517**
	Sig. (2-tailed)	.173	.198	.088	.076	.006		.088	.076	.023	.198	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X3.7	Pearson Correlation	.120	.131	1.000*	.166	.311*	.219	1	.166	.068	.261*	.552**
	Sig. (2-tailed)	.351	.311	.000	.197	.014	.088		.197	.601	.040	.000

	tailed)											
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X3.8	Pearson				1.000*							
	Correlatio	.268*	.275*	.166	*	.319*	.227	.166	1	.307*	.214	.654**
	Sig. (2-	.035	.030	.197	.000	.011	.076	.197		.015	.095	.000
	tailed)											
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X3.9	Pearson											
	Correlatio	.552*	.490*	.068	.307*	.400*	.288*	.068	.307*	1	.317*	.634**
	Sig. (2-	.000	.000	.601	.015	.001	.023	.601	.015		.012	.000
	tailed)											
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X3.10	Pearson											
	Correlatio	.485*	.419*	.261*	.214	.194	.166	.261*	.214	.317*	1	.574**
	Sig. (2-	.000	.001	.040	.095	.130	.198	.040	.095	.012		.000
	tailed)											
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
TOTAL	Pearson											
	Correlatio	.654*	.646*	.552**	.654**	.643*	.517*	.552**	.654**	.634*	.574*	1
	Sig. (2-	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	tailed)											
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

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

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

CORRELATIONS

/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9 Y.10 Y.11 Y.12 TOTAL

```
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

[DataSet1]



Lampiran 4 Uji Reliabilitas

RELIABILITY

```
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

[DataSet1]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	62	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.761	8

RELIABILITY

```
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

[DataSet1]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	62	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the

procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.774	6

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3.6 X3.7 X3.8 X3.9 X3.10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

[DataSet1]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	62	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.809	10

```
RELIABILITY
```



```

/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9 Y.10 Y.11 Y.12
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

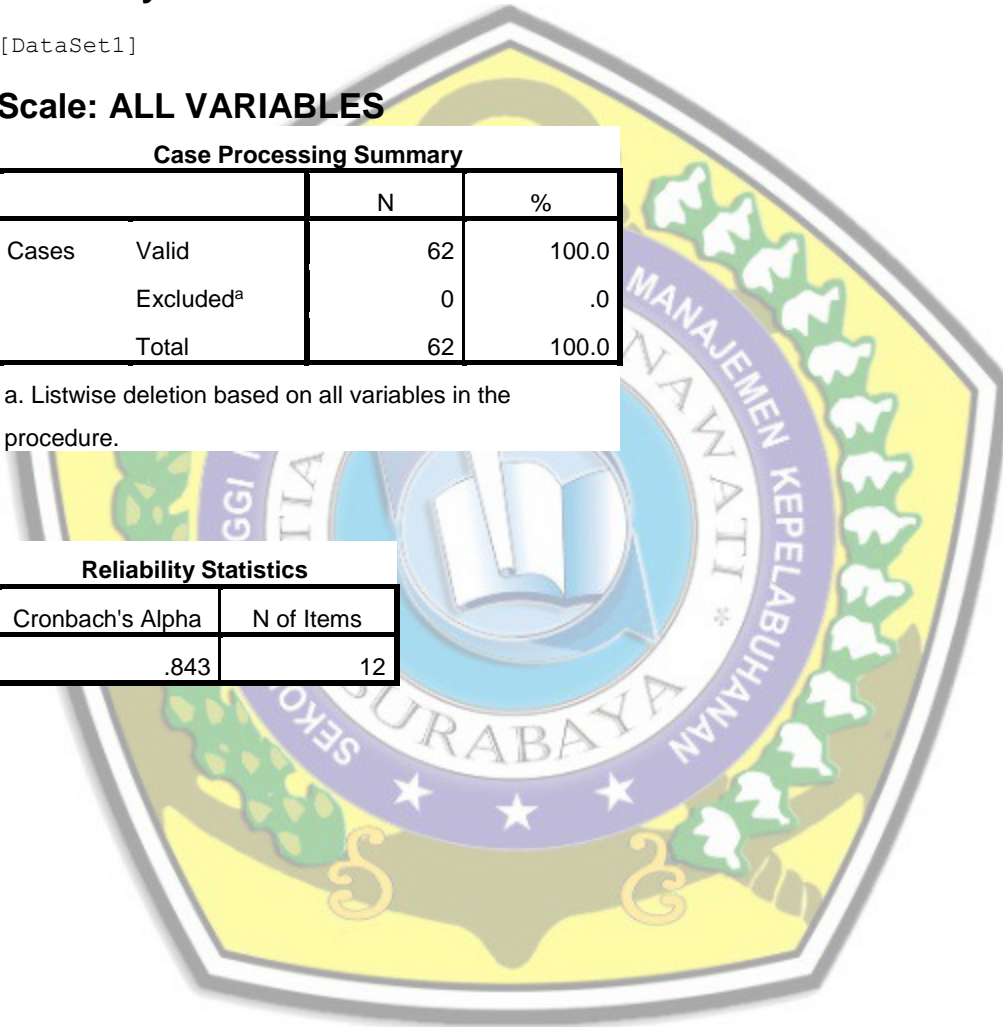
[DataSet1]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	62	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.843	12



Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t, Koefisien Determinasi Berganda

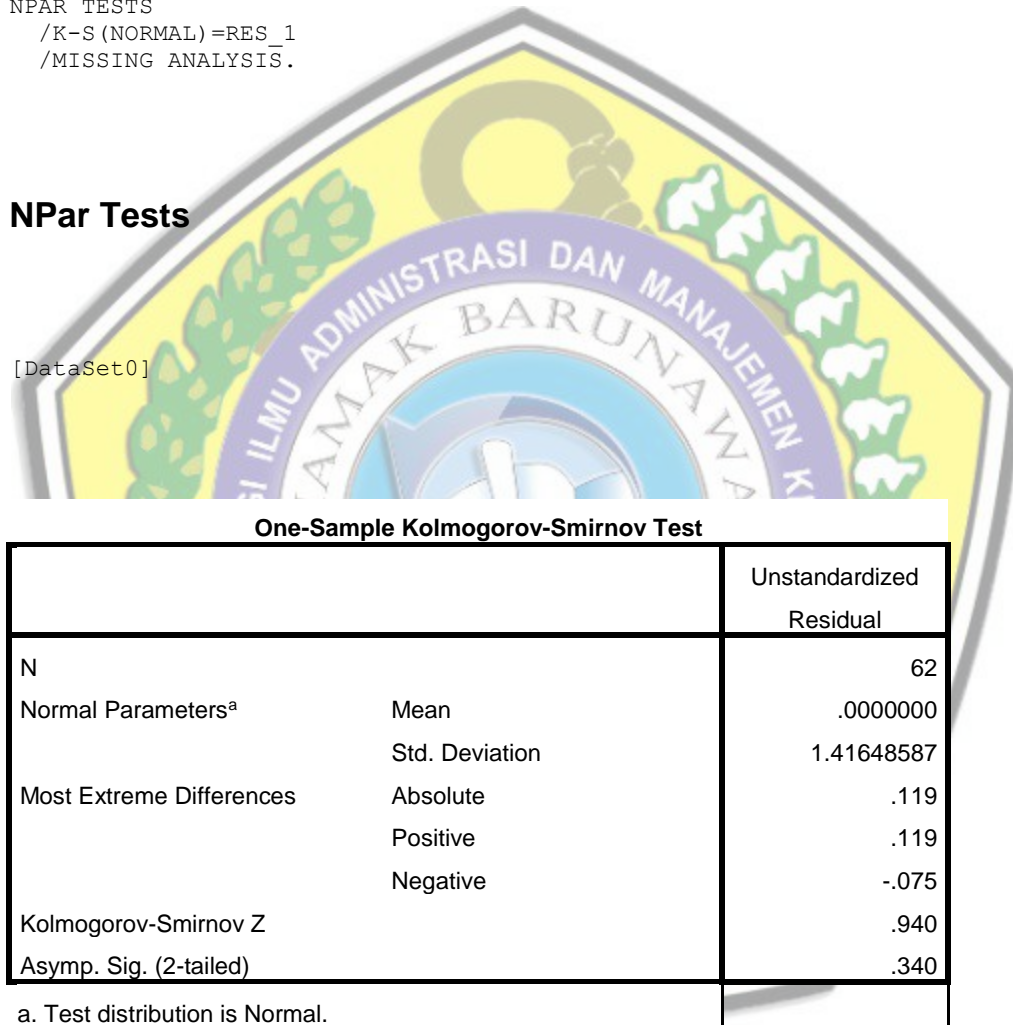
```

NPAR TESTS
  /K-S(NORMAL)=RES_1
  /MISSING ANALYSIS.

```

NPar Tests

[DataSet0]



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.41648587
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.119
	Negative	-.075
Kolmogorov-Smirnov Z		.940
Asymp. Sig. (2-tailed)		.340

a. Test distribution is Normal.

Regression

[DataSet0]

Descriptive Statistics

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	53.97	3.785	62
X1	36.08	2.601	62
X2	26.90	2.216	62
X3	45.16	3.174	62

Correlations

		Y	X1	X2	X3
Pearson Correlation	Y	1.000	.871	.875	.866
	X1	.871	1.000	.795	.904
	X2	.875	.795	1.000	.793
	X3	.866	.904	.793	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000	.000
	X1	.000	.	.000	.000
	X2	.000	.000	.	.000
	X3	.000	.000	.000	.
N	Y	62	62	62	62
	X1	62	62	62	62
	X2	62	62	62	62
	X3	62	62	62	62

Variables Entered/Removed^b

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

a.All requested variables entered.

b.Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.927 ^a	.860	.853	1.453	.860	118.715	3	58	.000	1.390
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1										

b. Dependent Variable:
Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	751.543	3	250.514	118.715	.000 ^a
	Residual	122.392	58	2.110		
	Total	873.935	61			
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.762	2.693		1.769	.082					
	X1	.426	.176	.293	2.428	.018	.871	.304	.119	.166	6.023
	X2	.764	.144	.447	5.291	.000	.875	.571	.260	.338	2.959
	X3	.294	.143	.246	2.055	.044	.866	.260	.101	.168	5.958

a. Dependent Variable:

Y

Coefficient Correlations^a

Model			X3	X2	X1
1	Correlations	X3	1.000	-.285	-.741
		X2	-.285	1.000	-.301
		X1	-.741	-.301	1.000
	Covariances	X3	.020	-.006	-.019
		X2	-.006	.021	-.008
		X1	-.019	-.008	.031

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	X3
1	1	3.994	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.004	32.740	.91	.01	.11	.01
	3	.001	52.999	.08	.13	.89	.11
	4	.000	91.679	.00	.86	.00	.88

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

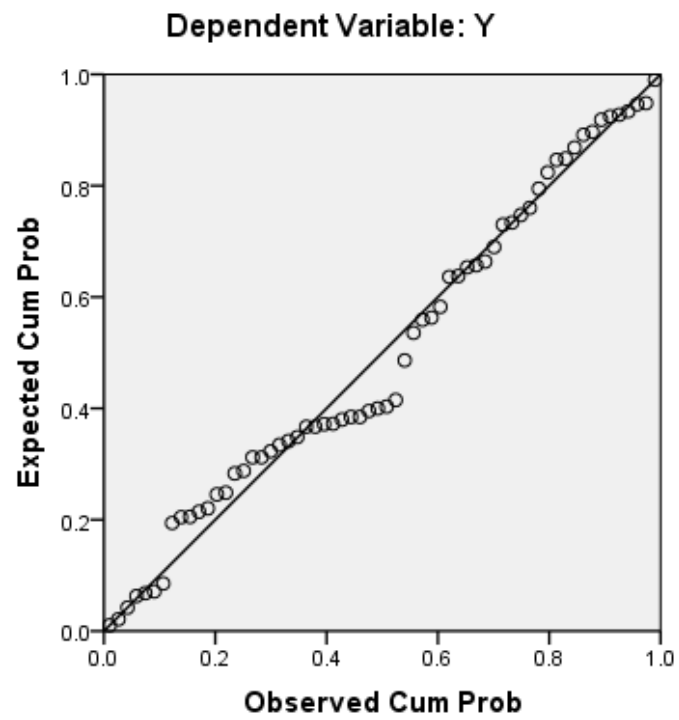
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	44.81	59.43	53.97	3.510	62
Std. Predicted Value	-2.610	1.555	.000	1.000	62
Standard Error of Predicted Value	.202	.721	.354	.104	62
Adjusted Predicted Value	44.61	59.45	53.96	3.521	62
Residual	-3.368	3.392	.000	1.416	62
Std. Residual	-2.319	2.335	.000	.975	62
Stud. Residual	-2.388	2.402	.003	1.010	62
Deleted Residual	-3.573	3.590	.011	1.520	62
Stud. Deleted Residual	-2.493	2.510	.004	1.026	62
Mahal. Distance	.193	14.035	2.952	2.553	62
Cook's Distance	.000	.191	.019	.031	62
Centered Leverage Value	.003	.230	.048	.042	62

a. Dependent Variable: Y

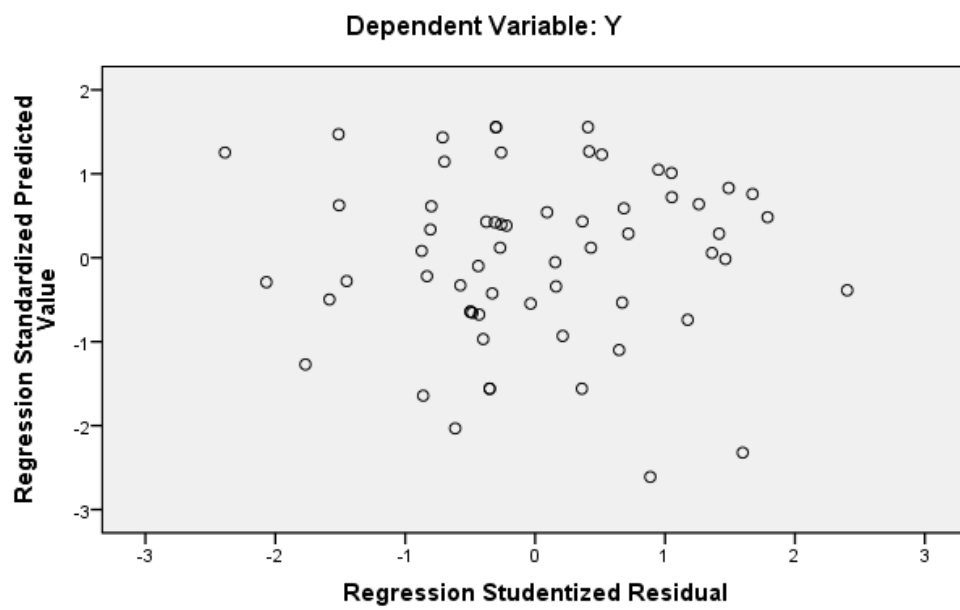
Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Lampiran 6 Tabel F

Titik Persentase Distribusi F
Probabilita = 0.05

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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
116	3.92	3.07	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
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72	
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72	
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72	
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72	
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72	
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72	
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72	
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72	
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72	
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72	
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72	
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72	
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72	
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72	
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72	
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72	
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72	
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72	
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72	
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72	
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72	
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72	
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72	
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72	
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72	
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72	
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71	
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71	
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71	
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71	
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71	
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71	
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71	
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71	
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71	
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71	
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71	
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71	
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71	
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71	
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71	
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71	
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71	
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71	
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71	

Lampiran 7 Tabel t

Titik Persentase Distribusi t
d.f. = 1 - 200

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>



Titik Persentase Distribusi t (df = 1 - 40)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884	
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712	
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453	
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318	
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343	
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763	
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529	
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079	
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681	
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370	
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470	
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963	
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198	
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739	
15	0.69120	1.34081	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283	
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615	
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577	
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048	
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940	
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181	
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715	
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499	
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496	
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678	
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019	
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500	
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103	
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816	
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624	
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518	
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490	
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531	
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634	
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793	
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005	
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262	
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563	
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903	
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279	
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688	

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002	0.001
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127	
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595	
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089	
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607	
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148	
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710	
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291	
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891	
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508	
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141	
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789	
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451	
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127	
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815	
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515	
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226	
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948	
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680	
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421	
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171	
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930	
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696	
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471	
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253	
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041	
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837	
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639	
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446	
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260	
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079	
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903	
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733	
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567	
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406	
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249	
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096	
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948	
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804	
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663	
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526	

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		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	
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392	
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326	
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262	
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198	
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135	
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074	
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013	
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954	

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

df	Pr		0.05		0.01		0.001	
	0.25	0.10	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.05	0.050	0.02	0.010	0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895	
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838	
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781	
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726	
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671	
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617	
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565	
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512	
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461	
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411	
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361	
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312	
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264	
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217	
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170	
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124	
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079	
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034	
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990	
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947	
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904	
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862	
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820	
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779	
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739	
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699	
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660	
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621	
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583	
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545	
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508	
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471	
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435	
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400	
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364	
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330	
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295	
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261	
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228	
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195	

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002	0.001
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148	3.13148

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Lampiran 8 Tabel r

Tabel r (Koefisien Korelasi Sederhana)
 $df = 1 - 200$

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>



Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Tabel r untuk df = 101 - 150

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

Tabel r untuk df = 151 - 200

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298

Lampiran 9 Pengajuan Judul

SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN
STIAMAK BARUNAWATI
 Jl. Perak Barat 173 Surabaya
 Website : www.stiamak.ac.id
 Telp. (031) 3291096
 E-mail : info@stiamak.ac.id

FORMULIR PERMOHONAN PENULISAN SKRIPSI
 Tahun Akademik : 2019/2020

Permohonan penyusunan SKRIPSI dan Dosen Pembimbing bagi mahasiswa:

Nama : SITI MUTMAINAH
 NIM : 161011411
 Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
 Alamat : JASIR SIDOREGNO I/26 SURABAYA
 Telp : 089670867521

Judul SKRIPSI :

- Pengaruh reward, punishment dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing PT. PDS yang bertugas di Kantor Pusat Pelindo III
- Pengaruh konflik kerja, stress kerja dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan outsourcing PT. PDS yang bertugas di Kantor Pusat Pelindo III
- Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. PDS yg bertugas di Kantor Pusat Pelindo III
-

Dapat disetujui dengan dosen pembimbing :

Surabaya, 03 MARET 2020


Menyetujui,
 Kepala

Mahasiswa yang bersangkutan
 Pemohon,

SOEDARMANTO, SE, MM
 NIDN: 0322036902

SITI MUTMAINAH
 NIM: 161011411

Lampiran 10 Surat Permohonan Ijin Penelituian Skripsi

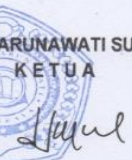
	SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN	
	STIAMAK BARUNAWATI	
	Jl. Perak Barat 173 Surabaya Website : www.stiamak.ac.id	Telp. (031) 3291096 E-mail : info@stiamak.ac.id

Nomor	: SKL / 78 / STIAMAK / IV / 2020	Surabaya, 02 April 2020
Klasifikasi	: Biasa	
Lampiran	: -	Yth. Direktur SDM
Perihal	: Permohonan ijin penelitian Skripsi	PT. PELINDO III
		di

SURABAYA

1. Sehubungan dengan Kalender Akademik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya Tahun 2019/2020, dan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan mahasiswa STIAMAK Barunawati Surabaya, untuk kepentingan dimaksud STIAMAK Barunawati menugaskan para mahasiswa Semester akhir untuk melaksanakan penelitian dan menyusun laporan Tugas Akhir/Skripsi.
2. Tersebut butir 1 di atas, bersama ini mohon perkenan Bapak/Ibu memberikan ijin kepada mahasiswa kami, atas nama:
 - a. Nama : Siti Mutmainnah
 - b. NIM : 161011411

Untuk melaksanakan Penelitian di perusahaan PT. PELINDO III yang Bapak/Ibu pimpin. Adapun jadwal pelaksanaan penelitian kami menyesuaikan kesiapan Perusahaan dapat menerima mahasiswa kami.
3. Demikian atas perhatian dan persetujuannya kami mengucapkan terima kasih.


STIAMAK BARUNAWATI SURABAYA
KETUA
NUGROHO DWI P., S.Psi., M.Sc
NIDN : 8831290019

Lampiran 11 Surat Ijin Penelitian Dari Perusahaan



Surabaya, 03 Juli 2020

Nomor : KP.05.01/522/HOFC-2020
 Klasifikasi : Biasa
 Perihal : Persetujuan Pelaksanaan Penelitian

Kepada :
 Yth. KETUA STIAMAK BARUNAWATI

di
 Tempat

Menindaklanjuti Surat dari Ketua STIAMAK Barunawati Nomor : SKL/78/STIAMAK/IV/2020 tanggal 02 April 2020 perihal Permohonan Ijin Penelitian Skripsi sebagaimana terlampir.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, disampaikan bahwa permohonan ijin untuk melakukan penelitian skripsi di PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) bagi mahasiswa STIAMAK Barunawati An. Siti Mutmainnah (NIM : 161011411) pada prinsipnya dapat **disetujui** dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Periode pelaksanaan penelitian terhitung mulai hari **Selasa, 7 Juli 2020 sampai dengan Jumat, 10 Juli 2020**.
2. Dalam melakukan pencegahan dan memutus rantai penyebaran Covid-19 maka pelaksanaan kegiatan penelitian maupun pengambilan data diutamakan **secara online atau virtual**.
3. Apabila mahasiswa yang bersangkutan memerlukan data responden secara langsung (offline), maka diharapkan tetap mengikuti Peraturan Perusahaan dan protokol kesehatan yang berlaku.
4. Dalam pelaksanaannya, agar dapat berkoordinasi dengan PIC Pengembangan SDM (Sdri. Dini Ayu P).

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Kantor Pusat

Jl. Perak Timur No.610 Surabaya
 Surabaya 60165 - Indonesia


T: +62 31 3298631-37
 F: +62 31 3295204/
 3295207 www.pelindo.co.id

PT PELABUHAN INDONESIA III (PERSERO)
 a.n. DIREKTUR SDM
 SM PELAYANAN SDM DAN HSSE,



RADEN MAS KUMARA ANINDHITA
WIDYASWENDRA

Lampiran 12 Blanko Bimbingan


SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN
STIAMAK BARUNAWATI
 Jl. Perak Barat 173 Surabaya
 Website: www.stiamak.ac.id

Telp. (031) 3291096
 E-mail: stiamak@stiamak.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI
TAHUN 2019/2020

Nama: SITI MUTMAINNAH
 NIM: 161011411
 Tempat Penelitian: KANTOR PUSAT PELINDO III
 Judul: Pengaruh konflik kerja, Stress Kerja dan Kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan yg bertugas di Kantor Pusat Pelindo III
 Pembimbing: Soedarman to, SE, MM

No.	Hari/ Tanggal	Bimbingan	Paraf
	Selasa, 3-3-2020	Penggunaan judul Skripsi	<i>St</i>
	Senin, 30-3-2020	Bab 1 Perbaikan awal	<i>St</i>
	Sabtu, 11-4-2020	Bab 2 Revisi	<i>St</i>
	Senin, 20-4-2020	Bab 3 Revisi	<i>St</i>
	Kamis, 14-5-2020	Bab 4 & 5 Revisi	<i>St</i>
	Jumat, 10-7-2020	Bab 1-5 Revisi	<i>St</i>
	Jumat, 17-7-2020	Bab 1-5 Revisi	<i>St</i>
	Senin, 20-7-2020	Bab 1-5 Revisi	<i>St</i>

Mengetahui,
 Kaprodi Ilmu Administrasi Bisnis
SOEDARMANTO, SE, MM

Surabaya, 03 MARET 2019
 Mahasiswa
SITI MUTMAINNAH
 NIM: 161011411



