

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
KARAKTERISTIK INDIVIDU MANDOR TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA PROYEK KONSTRUKSI DI
YOGYAKARTA**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana Teknik
(S1)**

Pada Program Studi Teknik Sipil

Fakultas Teknik Universitas Atma Jaya Yogyakarta



**Oleh :
EDWARDUS BOY
NPM : 13 02 14620**

**PROGRAM STUDI TEKNIK SIPIL
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
2017**

PENGESAHAN

Tugas Akhir

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
KARAKTERISTIK INDIVIDU MANDOR TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA PROYEK KONSTRUKSI DI
YOGYAKARTA**

Oleh :

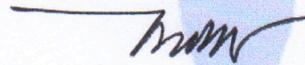
EDWARDUS BOY

NPM : 13 02 14620

Telah diperiksa dan disetujui oleh pembimbing

Yogyakarta, 25 April 2018.

Pembimbing

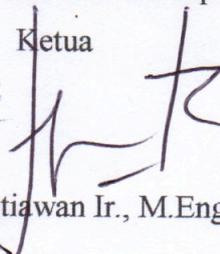


(Wulfram Indri Ervianto, Ir., M.T., Dr.)

Disahkan oleh :

Program Studi Teknik Sipil

Ketua



(AY. Harijanto Setiawan Ir., M.Eng., Ph.D.)

PENGESAHAN

Tugas Akhir

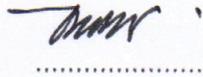
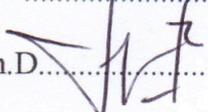
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU MANDOR TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PROYEK KONSTRUKSI DI YOGYAKARTA



Oleh:

EDWARDUS BOY
NPM. : 13.02.14620

Telah diuji dan disetujui oleh

Nama	Tanda tangan	Tanggal
Ketua : Dr. Ir. Wulfram Indri Ervianto, M.T.		24/04/18
Anggota : Ir. A. Koesmargono, MCM, Ph.D.		25/04/18
Anggota : AY. Harijanto Setiawan, Ir., M.Eng., Ph.D.		25/04/18

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tugas Akhir dengan judul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU MANDOR TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PROYEK KONSTRUKSI DI YOGYAKARTA.

Benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan hasil plagiasi dari karya orang lain. Ide, data hasil penelitian maupun kutipan baik langsung maupun tidak langsung yang bersumber dari tulisan atau ide orang lain yang dinyatakan secara tertulis dalam Tugas Akhir ini. Apabila terbukti di kemudian hari bahwa Tugas Akhir ini merupakan hasil plagiasi, maka ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Rektor Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Yogyakarta, 23 April 2018

Yang membuat pernyataan



(Edwardus Boy)

KATA PENGANTAR

Puji Syukur pada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmatNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Individu Mandor Terhadap Efektivitas Kerja Proyek Konstruksi di Yogyakarta”, Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Teknik Program Studi Teknik Sipil di Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Dalam penelitian ini penulis menyadari bahwa tanpa adanya bantuan, dukungan, bimbingan dari berbagai pihak skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik. Oleh sebab itu, dalam kesempatan ini, penulis secara khusus menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus dan Bunda Maria Kebijakan Ilahi yang senantiasa memberikan berkat dan karunia yang tiada hentinya, serta kekuatan yang luar biasa sehingga proses dalam pengerjaan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
2. Bapak Wulfram Indri Ervianto, Ir., M.T., Dr. Selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing dan membina dalam pengerjaan skripsi ini.
3. Bapak dan Ibu Dosen, serta staff/ karyawan Fakultas Teknik Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang telah mendidik dan membagi ilmunya yang sangat bermanfaat.
4. Keluarga saya, Kakek Ignatius Mito, Nenek Maria Ajir, Paman Marselius Uci Bancar, De Herman, Martinus Welly, dan adik saya Jonas Joy Pangaraga, yang selalu mendoakan saya, memberikan semangat

setiap harinya, menanyakan perkembangan skripsi, mendukung dan mendorong setiap tindakan yang saya ambil, dan selalu ada saat saya membutuhkan nasehat serta masukan. Terima kasih atas cinta kasih yang selalu kalian berikan setiap harinya.

5. Mamahku tercinta Marselina yang selalu memberikan motivasi, dukungan, doa, kepercayaan dan semangat pantang menyerah dalam melewati semua tahap kehidupan dan mendorongku untuk terus melangkah maju.
6. Keluarga kedua selama berada di Yogyakarta, BFAM (Brother From Another Mother) sampai kapanpun kita akan tetap bersaudara. Terimakasih atas banyak pengalaman baik suka maupun duka, semua akan menjadi pengalaman yang sangat berharga.
7. Forum FORMAKAL, KBMDA, dan teman-teman dari SMA yang melanjutkan kuliah disini, yang selalu memberi pengalaman baru dimanapun kita berada.
8. Martinus Wahyu, Eduardus Boy, Gregorius Dolok, dan Fernando, terimakasih telah menjadi teman, keluarga, dan saudara satu atap selama di Yogyakarta. Bahagia sekali telah bisa menjadi bagian bersama kalian. Terimakasih buat selama ini.
9. Teman-teman Angkatan 2013, terima kasih atas kebersamaan, perjuangan, suka duka dalam masa perkuliahan 5 tahun di Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Terima kasih telah berperan penting dalam hidupku. Kalian, masa terindahku.

10. Teman-teman kerabat skripsi 2013. Terima kasih telah mengajarkan banyak hal, pengalaman yang luar biasa serta suka duka yang telah kita alami selama ini.
11. Teman-teman KKN 70 Panggang, Andre, Aga, Willy, David, Vape, Memei, Tika, Ranti, Ratri. Terima kasih sudah menjadi teman hidup selama 1 bulan ditempat orang dan melewati suka duka KKN bersama.
12. Kekasih tercinta Stevani Argianti, yang selalu memberi semangat dan selalu menemani dalam proses pembuatan terselesainya skripsi ini.
13. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang memberikan bantuan, semangat dan doa kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna dan segala kritik dan saran yang ada akan diterima dengan senang hati demi penelitian serupa yang akan datang. Semoga skripsi ini mampu memberikan manfaat bagi penelitian selanjutnya dan bagi seluruh orang yang membacanya.

Yogyakarta, Februari 2018

Penulis

Edwardus Boy

MOTO DAN PERSEMBAHAN

ADDE PARVUM PARVO, MANUS ACERVUS ERIT

Tambahkan, Sedikit Demi Sedikit Maka

Nanti Akan Menjadi Tumpukan.

Kamu Seharusnya Tidak Menyerah

Terhadap Apapun yang Terjadi Padamu

Maksudku, Kamu Seharusnya

Menggunakan Apapun yang Terjadi Padamu

Sebagai Alat Untuk Naik, Bukan Turun.

~Bob Marley

Roh Tuhan Berembus Dalam Lembaran-Lembaran

Ini. Kalimat-kalimatnya dibiarkan Tidak Selesai

Sehingga Anda Bisa Melengkapinya Sesuai dengan

Perilaku Anda Sendiri. Jika Anda Menghayati

Kata-kata Bijak Ini Dalam Kehidupan Anda,

Maka Anda Akan Menjadi Pengikut Kristus yang Sejati.

~St. Josemaria Escriva

Skripsi ini ku persembahkan untuk :

- *Tuhan Yesus dan Bunda Maria Andalanku.*
- *Orang Tua tercinta, serta Saudara terhebatku.*
- *Teman-temanku.*
- *Para Pendukungku.*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	2
1.3 Tujuan Penelitian	2
1.4 Batasan Masalah	3
1.5 Manfaat Penelitian	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	4
2.1 Proyek Konstruksi.....	4
2.2 Definisi Kepemimpinan	4
2.3 Teori Lahirnya Kepemimpinan	5
2.3.1 Pendekatan Dasar Kepemimpinan	6
2.4 Gaya Kepemimpinan.....	8
2.4.1 Ciri-ciri dan Indikator Kepemimpinan.....	9

2.5 Karakteristik Individu	10
2.6 Efektivitas Kerja.....	13
2.7 Kerangka Konseptual	16
2.8 Rumusan Hipotesis	17
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	18
3.1 Subjek dan Obyek Penelitian	18
3.2 Variabel dan Skala Pengukuran Penelitian	18
3.3 Teknik Penentuan Sampel.....	19
3.4 Metode dan Instrumen Pengumpulan Data	19
3.4.1 Skala Pengukuran.....	20
3.4.2 Jenis dan Sumber Data	21
3.5 Penyusunan Kuesioner	21
3.6 Teknik Pengujian Instrumen	22
3.6.1 Uji Validitas Instrumen	22
3.6.2 Uji Reliabilitas Instrumen	22
3.7 Metode Analisis Data.....	23
KUESIONER PENELITIAN.....	29
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	33
4.1 Deskripsi Data dan Analisis	33
4.2 Pengujian Instrumen Penelitian	35
4.3 Pembahasan.....	46
BAB V PENUTUP.....	49
5.1 Kesimpulan	49

5.2 Saran.....	50
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	50
DAFTAR PUSTAKA	52
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jawaban dan Skor Pernyataan.....	21
Tabel 3.2 Variabel Gaya Kepemimpinan.....	30
Tabel 3.3 Variabel Karakteristik Individu	31
Tabel 3.4 Variabel Efektivitas Kerja.....	32
Tabel 4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Usia	33
Tabel 4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	34
Tabel 4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	34
Tabel 4.4 Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	35
Tabel 4.5 Nilai Validitas Gaya Kepemimpinan	36
Tabel 4.6 Nilai Validitas Karakteristik Individu.....	37
Tabel 4.7 Nilai Validitas Efektivitas Kerja.....	37

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	37
Gambar 4.1 Uji Heterokedastisitas	41

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Data Responden
Lampiran 2	: Jawaban Responden
Lampiran 3	: Uji Validitas
Lampiran 4	: Uji Reliabilitas
Lampiran 5	: Metode Analisis Data
Lampiran 6	: Uji Regresi
Lampiran 7	: t Tabel Untuk Uji t
Lampiran 8	: F Tabel Untuk Uji F

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pembangunan di Indonesia saat ini sudah sangat meningkat pesat, banyak sekali proyek konstruksi yang sedang dilakukan, oleh karena itu pembangunan di Indonesia sangat memerlukan pemimpin serta tenaga kerja yang terampil, baik dalam bekerja maupun dalam sifat dan kualitas kerja.

Kelompok pekerja bekerja sesuai dengan kahliannya masing-masing, yang biasanya dikepalai oleh seorang mandor. Setiap mandor mempunyai gaya kepemimpinannya secara pribadi, dalam hal ini gaya kepemimpinan dan karakter individu mandor merupakan hal yang sangat berpengaruh penting terhadap kesuksesan proyek konstruksi. Sering terjadi permasalahan-permasalahan pada proyek konstruksi di Indonesia khususnya antara Mandor dan pekerja/tukang. Hal ini disebabkan karena kurangnya komunikasi dan relasi yang baik antara mandor dan tukang itu sendiri.

Dalam pelaksanaan proyek konstruksi, pekerja merupakan sumber daya yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan pekerjaan, sehingga pekerja mempunyai bagian terpenting dalam kelangsungan proyek konstruksi tersebut.

Kepemimpinan merupakan bagian penting dalam manajemen. Para pemimpin perusahaan konstruksi harus mampu merencanakan, melaksanakan dan mengelola suatu proyek konstruksi dengan mengatasi semua kendala yang

ditimbulkannya. Peran utama pemimpin adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Ervianto, 2005 : 185)

Berdasarkan pemaparan di atas maka akan digali kembali dalam tugas akhir ini mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan karakteristik individu mandor. Karakteristik individu yang dimaksud dalam penelitian ini adalah golongan, usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan. Semua mengacu terhadap efektivitas proyek konstruksi.

1.2. Rumusan Masalah

- a. Apakah gaya kepemimpinan mandor berpengaruh terhadap efektivitas kerja dalam proyek konstruksi?
- b. Apakah karakteristik individu mandor berpengaruh terhadap efektivitas kerja dalam proyek konstruksi?
- c. Apakah gaya kepemimpinan mandor dan karakteristik individu mandor berpengaruh terhadap efektivitas kerja dalam proyek konstruksi?

1.3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan mandor terhadap efektivitas kerja dalam proyek konstruksi
- b. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu mandor terhadap efektivitas kerja dalam proyek konstruksi
- c. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan karakteristik individu mandor terhadap efektivitas kerja dalam proyek konstruksi.

1.4. Batasan Masalah

Lokasi penelitian di proyek konstruksi yang sedang berlangsung di Yogyakarta. Faktor yang dianalisis adalah yang berkaitan langsung dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan karakteristik individu mandor terhadap efektivitas kerja pada proyek konstruksi. Responden yang digunakan dalam analisis dan pengujian ini adalah karyawan/ tukang yang bekerja pada proyek konstruksi di Yogyakarta.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini bagi penulis adalah sebagai pengetahuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan karakteristik individu mandor terhadap bawahannya sangatlah penting dalam terbentuknya relasi yang baik antara atasan dan bawahan dan kesuksesan proyek konstruksi. Tujuan penelitian ini pula sebagai evaluasi dan pembelajaran untuk meningkatkan kualitas menjadi seorang pemimpin yang berperan penting dalam proyek konstruksi, baik atasan maupun bawahan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Proyek Konstruksi

Proyek konstruksi merupakan suatu rangkaian kegiatan yang hanya satu kali dilaksanakan dan umumnya berjangka waktu pendek. Dalam rangkaian kegiatan tersebut, terdapat suatu proses yang mengolah sumber daya proyek menjadi suatu hasil kegiatan yang berupa bangunan. Karakteristik proyek konstruksi dapat dipandang dalam tiga dimensi, yaitu unik, melibatkan sejumlah sumber daya, dan membutuhkan organisasi. Dalam proses penyelesaiannya harus sesuai spesifikasi yang ditetapkan, sesuai *time schedule*, dan sesuai biaya yang direncanakan (Ervianto, 2005).

Proyek konstruksi juga dapat didefinisikan sebagai suatu kegiatan yang bertujuan untuk mendirikan suatu bangunan yang membutuhkan sumber daya, baik biaya, tenaga kerja, material, dan peralatan. Proyek konstruksi dilakukan secara detail dan tidak dilakukan berulang (Gauld, 2002).

2.2. Definisi kepemimpinan

Menurut Janda (Yukl, 1989) kepemimpinan adalah jenis khusus hubungan kekuasaan yang ditentukan oleh anggapan para anggota kelompok bahwa seorang dari anggota kelompok itu memiliki kekuasaan untuk menentukan pola perilaku terkait dengan aktivitasnya sebagai anggota kelompok. Kesimpulan dari Tom

Peters & Nancy Austin (1985) dan Stoner et al (1995) kepemimpinan memiliki makna:

1. Sebagai suatu proses untuk mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas para anggota kelompok
2. Memberikan visi, rasa gembira, kegairahan, cinta, kepercayaan, semangat, obsesi, dan konsistensi kepada para anggota organisasi
3. Menggunakan simbol-simbol memberikan perhatian, menunjukkan contoh atau tindakan nyata, menghasilkan para pahlawan pada semua level organisasi, dan memberikan pelatihan secara efektif kepada anggota organisasi.

Dengan demikian, kepemimpinan memiliki beberapa implikasi. *Pertama*, kepemimpinan berarti melibatkan orang atau pihak lain, yaitu para karyawan atau para pengikut. *Kedua*, kepemimpinan melibatkan suatu distribusi kekuasaan yang tidak sama antara pemimpin dengan anggota kelompoknya. *Ketiga*, kepemimpinan memiliki kemampuan untuk memakai bentuk-bentuk kekuasaan yang berbeda untuk mempengaruhi perilaku para anggota organisasinya dalam berbagai cara. *Keempat*, kepemimpinan harus memiliki kompetensi yang cukup, integritas moral dan etika pribadi yang baik untuk memimpin dan menjadi panutan para pengikutnya dalam mengikuti organisasi.

2.3. Teori lahirnya kepemimpinan

Kepemimpinan tidak sama artinya dengan manajemen; ia adalah kemampuan yang lebih tinggi. Pemimpinlah yang menentukan arah bisnis, arah

tujuan internal maupun eksternal, dan menyelaraskan keterampilan organisasi dengan kesempatan dan resiko yang dihadapkan oleh lingkungan. Pemimpin adalah ahli strategi yang menetapkan tujuan organisasi. Riset mengenai kepemimpinan belum dapat mengungkapkan satu sifatpun yang dimiliki oleh pemimpin yang berhasil, melainkan menentukan ciri umum yang mereka miliki, setiap pemimpin memiliki gaya yang berbeda seperti demokratis, otoriter atau kebabak-bapakan. Tetapi ada satu aspek yang menonjol yaitu pancaran kewibawaan. Jadi kepemimpinan merupakan kegiatan manajerial lebih terbatas dan memusatkan perhatian pada interaksi antarpribadi antara pemimpin dan satu atau lebih bawahan, dengan maksud memperbesar efektivitas organisasi. Dalam pandangan ini kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial didalam mana manajer mencari keikutsertaan sukarela dari bawahan dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

2.3.1. Pendekatan Dasar Kepemimpinan

Pemikiran mengenai kepemimpinan sudah melewati tiga masa atau tahap yang berbeda.

a) Tahap sifat

Pendekatan awal kepemimpinan, sejak sebelum masehi sampai akhir 1940-an, menekan pada mempelajari ciri pemimpin (seperti umur dan derajat suka bergaul). Di akhir 1940-an para periset kepemimpinan mulai menjauhi riset mengenai sifat. Pendapat yang sekarang berlaku menganggap pendekatan sifat sebagai tidak dapat dipercaya dan

memandang kemungkinan penemuan seperangkat sifat keefektifan kepemimpinan universal sebagai tidak mungkin

b) Tahap perilaku

Dengan keruntuhan pendekatan sifat, para periset mempertimbangkan beberapa konsep alternatif, dan akhirnya berketetapan untuk menyidiki hubungan antara perilaku pemimpin dan kepuasan serta performa bawahan. Dua dimensi penting dalam meringkaskan tentang perilaku. Pertama faktor terkuat adalah perhatian dan mencakup perilaku pemimpin yang mengindikasikan persahabatan, saling mempercayai, rasa hormat dan kehangatan. Sedangkan faktor kedua adalah memulai menyusun suatu konsep yang melibatkan perilaku pemimpin dan mengindikasikan bahwa pemimpin mengorganisasikan dan merancang hubungan antara diri sendiri dan bawahan

c) Tahap situasional

Pendekatan ini mempelajari keterkaitan antara perilaku atau ciri pemimpin dan bawahan serta situasi di dalam mana kedua pihak itu berada. Hal ini jelas terlihat dalam karya periset seperti F.E. Fiedler. Yang menggariskan salah satu model situasional pertama. Fiedler mempertahankan pendapat bahwa pemimpin terutama dimotivasi oleh kepuasan dari hubungan antar pribadi dan penyelesaian tugas sasaran. Menurut Fiedler, derajat keuntungan situasi bagi pemimpin untuk menjalankan pengaruhnya atas kelompok kerjanya ditentukan oleh (1) kualitas hubungan pemimpin dengan kelompok (lebih hangat dan bersahabat, maka situasi lebih

menguntungkan); (2) susunan tugas yang dilaksanakan oleh bawahan (lebih tersusun, lebih menguntungkan); (3) kekuasaan pemimpin (lebih berkuasa, maka situasi lebih menguntungkan). Oleh karena itu pandangan situasional perlu untuk menggambarkan secara tepat kerumitan dalam proses kepemimpinan.

2.4. Gaya kepemimpinan

Setiap pemimpin pasti memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Ada banyak macam gaya kepemimpinan, ada 3 gaya kepemimpinan yang diperagakan oleh Bill Woods ketika ia bicara dengan pegawai dari Chambers Manufacturing, yaitu otokratis, demokratis dan kendali bebas.

a) Otokratis

Pemimpin otokratis membuat keputusan sendiri karena kekuasaan terpusat dalam diri satu orang. Ia memikul wewenang dan tanggung jawab penuh. Pengawasan bersifat ketat, langsung dan tepat. Keputusan dipaksakan dengan menggunakan imbalan dan kekhawatiran aan dihukum. Jika ada maka komunikasi bersifat turun kebawah. Bila wewenang dari pemimpin otokratis menjadi menekan, bawahan merasa takut dan tidak pasti.

b) Demokratis

Pemimpin yang demokratis (partisipatif) berkonsultasi dengan kelompok mengenai masalah yang menarik perhatian mereka dan dimana mereka dapat menyumbang sesuatu. Komunikasi dapat berjalan lancar, saran dibuat ke dua arah. Baik pujian maupun kritik dapat digunakan. Beberapa

tanggung jawab membuat keputusan masih tetap ada pada pemimpin. Bawahan ikut serta dalam penetapan sasaran dan pemecahan masalah, keikutsertaan ini mendorong komitmen anggota pada keputusan akhir.

c) Kendali bebas

Pemimpin menganut kendali bebas memberi kekuasaan kepada bawahan. Kelompok dapat mengembangkan sasarannya sendiri dan memecahkan masalahnya sendiri. Pengarahan tidak ada atau hanya sedikit. Gaya ini biasanya tidak berguna tetapi menjadi efektif dalam sekelompok profesional yang bermotivasi tinggi.

2.4.1. Ciri-ciri dan indikator kepemimpinan

Menurut Davis yang dikutip oleh Reksomadipuro dan Handoko (2003, p.290-291) ciri-ciri utama yang harus dimiliki seorang pemimpin adalah:

a. Kecerdasan (Intelligence)

Penelitian-penelitian pada umumnya menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi daripada pengikutnya, tetapi tidak sangat berbeda.

b. Kedewasaan

Kedewasaan sosial dan hubungan yang sangat luas (*social maturity and breadth*) pemimpin cenderung mempunyai emosi yang stabil dan dewasa atau matang, serta mempunyai kegiatan dan perhatian yang luas.

c. Motivasi diri dan dukungan berprestasi

Pemimpin secara relatif mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi, mereka bekerja keras lebih untuk nilai intrinsik.

d. Sikap-sikap hubungan manusiawi

Seorang pemimpin yang sukses akan mengakui harga diri dan martabat pengikut-pengikutnya, mempunyai perhatian yang tinggi dan berorientasi pada bawahannya.

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi daripada bawahannya dan mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang baik.

Disamping itu untuk melihat gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat dilihat melalui indikator-indikator. Menurut Siagian (2002, p.121), indikator-indikator yang dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Iklim yang saling mempercayai
- b. Penghargaan terhadap ide bawahan
- c. Memperhitungkan perasaan para bawahan
- d. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan
- e. Perhatian pada kesejahteraan bawahan
- f. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya
- g. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional.

2.5. Karakteristik Individu

Pengertian karakteristik individu (Ratih Hurriyati, 2005) adalah suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi, serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik

individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu.

Menurut Stephen P. Robbins (2006), karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi.

a. Usia

Hubungan kinerja dan usia sangat erat kaitannya. Ini dikarenakan adanya keyakinan yang meluas bahwa semakin meningkatnya usia, semakin merosot pula kinerja seseorang. Pada tenaga kerja yang berumur tua dianggap kurang luwes dalam bekerja dan menolak adanya teknologi baru. Namun di lain pihak, tenaga kerja yang lebih tua dianggap lebih memiliki pengalaman dan etika kerja yang kuat serta memiliki komitmen terhadap mutu. Tenaga kerja yang lebih muda cenderung memiliki fisik yang kuat sehingga diharapkan dapat lebih bekerja keras. Namun di sisi lain, tenaga kerja yang lebih muda cenderung kurang disiplin, kurang bertanggung jawab dan sering berpindah-pindah pekerjaan dibandingkan tenaga kerja yang lebih tua.

b. Jenis kelamin

Dari studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang, dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Tetapi sejauh ini tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis,

dorongan kompetitif, motivasi, dan kemampuan belajar. Bukti konsistes juga menyatakan bahwa wanita mempunyai tingkat kemangkiran yang lebih tinggi daripada pria.

c. Masa kerja

Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang tenaga kerja lebih merasa betah dalam suatu organisasi. Hal ini dikarenakan telah beradaptasinya dengan lingkungan kerja yang cukup lama sehingga tenaga kerja tersebut akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari suatu instansi atau perusahaan yakni mengenai jaminan hidup tenaga kerja tersebut di hari tuanya kelak (Robert Kreitner, 2003).

d. Tingkat Pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan mempengaruhi pola pikir yang nantinya berdampak pada tingkat kepuasan kerja seseorang tersebut (Robert Kreitner, 2003). Maka dari itu, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka tuntutan terhadap aspek-aspek kepuasan kerja di tempat kerjanya tersebut akan semakin meningkat.

e. Status perkawinan

Berdasarkan pendapat Soerjono Soekanto dalam bukunya Kamus Sosiologi menyatakan bahwa kata perkawinan (*marriage*) adalah ikatan yang sah antara seorang pria dan wanita yang menimbulkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban antara mereka maupun keturunannya. Salah satu riset menunjukkan bahwa karyawan yang menikah lebih sedikit absensinya dan

lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan sekerjanya yang belum menikah. Pernikahan memaksakan mereka untuk lebih tanggung jawab sehingga menganggap bahwa suatu pekerjaan itu sangat berharga dan penting (Stephen P. Robbins,2006).

2.6. Efektivitas Kerja

a. Pengertian Efektivitas Kerja

Efektivitas menurut Siagian (2001:24) memberikan defenisi sebagai berikut: “Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran,berarti makin tinggi efektivitasnya”. Menurut Indrawijaya (2001), efektivitas adalah pemanfaatan sumber sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah pekerjaan tepat pada waktunya.

Menurut Gie (1998), efektivitas adalah suatu keadaan yang mengandng suatu efek/akibat yang dikehendaki kalu seseorang melakukan sesuatu yag memang dikehendakinya maka seseorang itu dikatakan efektif jika menimbulkan akibat atau mempunyai maksud sebagaimana dikehendakinya. Dalam memaknai efektivitas kerja setiap tenaga kerja memberi arti yang berbeda, sesuai sudut yang berbeda sesuai sudut

pandang dan kepentingan masing-masing. Selanjutnya efektivitas organisasi merupakan kemampuan organisasi untuk merealisasikan berbagai tujuan dan kemampuannya untuk beradaptasi dengan lingkungan dan mampu bertahan untuk tetap hidup.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja

Faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja menurut Steers (2005:20) ada empat (4) faktor yaitu

a) Karakter Organisasi

Karakteristik organisasi terdiri dari struktur organisasi dan teknologi dalam organisasi. Struktur organisasi maksudnya adalah hubungan relatif tetap sifatnya seperti dijumpai dalam organisasi sehubungan dengan sumber daya manusia. Struktur meliputi bagaimana cara organisasi menyusun orang-orang atau mengelompokkan orang-orang didalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan teknologi yang dimaksud adalah mekanisme suatu proyek konstruksi untuk mengubah bahan baku menjadi barang jadi.

b) Karakteristik Lingkungan

Karakteristik organisasi berpengaruh terhadap efektivitas disamping lingkungan luar dan dalam telah dinyatakan berpengaruh terhadap efektivitas. Lingkungan luar yang dimaksud adalah luar proyek konstruksi misalnya hubungan dengan masyarakat sekitar, sedang lingkungan dalam lingkup proyek konstruksi misalnya tenaga kerja atau pegawai di proyek konstruksi tersebut.

c) Karakteristik Pekerja

Pada kenyataannya para tenaga kerja proyek konstruksi merupakan faktor pengaruh yang paling penting atas efektivitas karena perilaku merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintangi tercapainya tujuan organisasi. Pekerja merupakan sumber daya yang langsung berhubungan dengan pengelolaan semua sumber daya yang ada dalam organisasi. Oleh sebab itu perilaku pekerja sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

d) Kebijakan dan Praktek Manajemen

Dengan makin rumitnya proses teknologi serta makin rumit dan kejamnya lingkungan, maka peran manajemen dalam mengkoordinasi orang dan proses demi keberhasilan organisasi semakin sulit. Kebijakan dan praktek manajemen dapat mempengaruhi atau merintangi pencapaian tujuan, ini tergantung bagaimana kebijakan dan praktek manajemen dalam tanggung jawab terhadap para tenaga kerja atau organisasi.

c. Alat ukur efektivitas kerja

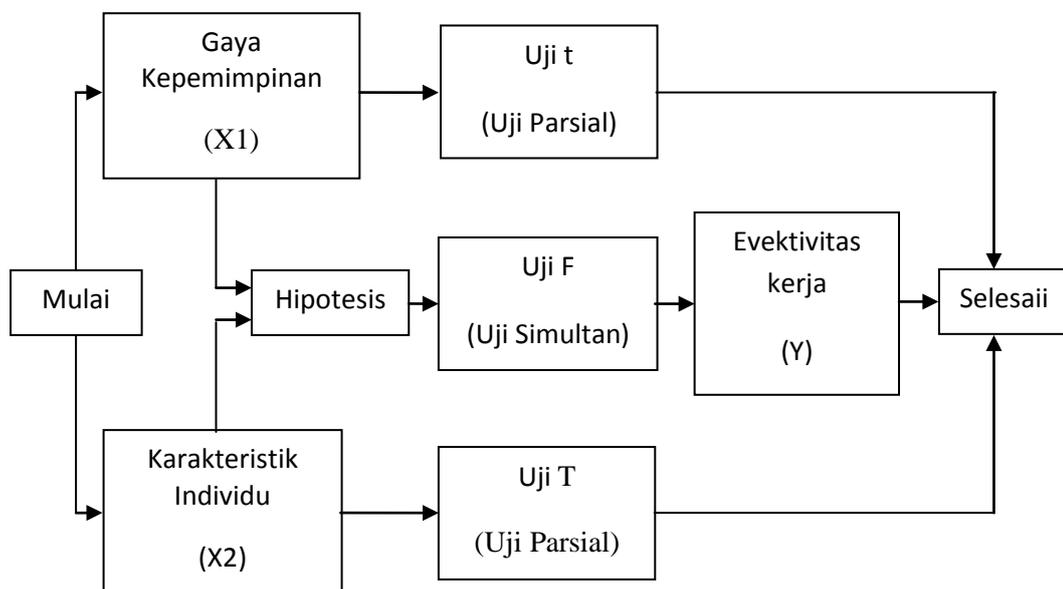
Untuk mengukur efektivitas kerja menggunakan kriteria ukuran yaitu dalam usaha membina pengertian efektivitas yang semula bersifat abstrak itu menjadi sedikit banyak mengidentifikasi segi-segi yang lebih menonjol yang berhubungan dengan konsep ini (Steers, 2005:20). Namun kriteria yang paling banyak digunakan adalah sebagai berikut:

a) Kemampuan menyesuaikan diri (keluwesan)

- b) Produktivitas kerja
- c) Kepuasan kerja
- d) Kemampuan berlabar (prestasi kerja)
- e) Pencapaian sumber daya.

2.7. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian terdiri dari variabel independen dan dependen. Variabel independen terdiri dari gaya kepemimpinan dan karakteristik individu. Variabel dependen yaitu efektivitas kerja. Kerangka teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

2.8. Rumusan Hipotesis

1. Hipotesis 1 :

H_{a1} :Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja.

H_{b1} :Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja.

2. Hipotesis 2 :

H_{a2} :Karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja.

H_{b2} :Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja.

3. Hipotesis 3 :

H_{a3} :Gaya kepemimpinan dan karakteristik individu secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja.

H_{b3} :Gaya kepemimpinan dan karakteritik individu secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Subjek dan Obyek Penelitian

1. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah mandor yang bekerja dalam proyek konstruksi.

- ##### 2. Obyek yang akan menjadi sasaran dalam penelitian ini adalah tenaga kerja pada proyek konstruksi di Yogyakarta, secara khusus ditujukan untuk karyawan/ tukang yang sekaligus juga bertindak sebagai responden penelitian pada suatu proyek konstruksi.

3.2. Variabel dan Skala Pengukuran Penelitian

Variabel yang diteliti terdiri dari 1 variabel terikat (dependen) dan 2 variabel bebas (independen), yaitu:

1. Variabel Bebas (Independen) : Gaya Kepemimpinan (X_1)

Karakteristik Individu (X_2)

2. Variabel terikat (Dependen) : Efektivitas Kerja (Y)

Keterangan:

1. Variabel Bebas (Independen)

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya perubahan variabel dependen.

a. Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang memimpin. Proses tersebut bertujuan untuk memotivasi bawahan, menciptakan visi masa depan, dan mengembangkan strategi untuk mencapai tujuan.

b. Karakteristik Individu (X2)

Karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi.

2. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel dependen merupakan variabel yang tergantung pada variabel lain.

Variabel dalam penelitian ini adalah efektivitas kerja

3.3. Teknik Penentuan Sampel

Sampling yang digunakan peneliti dalam teknik penentuan sampel adalah sampling bertujuan (*purposive sampling*) yaitu teknik sampling yang digunakan oleh peneliti jika peneliti mempunyai pertimbangan-pertimbangan tertentu dalam pengambilan sampelnya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah tenaga kerja pada proyek konstruksi, yakni tenaga kerja yang sedang bekerja dalam proyek konstruksi. (Arikunto, 1993).

3.4. Metode dan Instrumen Pengumpulan Data

1. Metode pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data.

2. Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah. Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penyebaran kuesioner atau pernyataan yang diajukan secara tertulis kepada seseorang (yang kali ini disebut responden) dan juga cara menjawab dilakukan dengan tertulis. Diberikan beberapa pernyataan yang berkaitan dengan tujuan penelitian yang pengisiannya dilakukan oleh responden dengan memberikan tanda centang pada tempat yang sudah disediakan.

3.4.1. Skala (Scale) Pengukuran

Skala menunjuk pada sebuah instrumen pengumpul data yang bentuknya seperti daftar alternatif yang disediakan merupakan sesuatu yang berjenjang. Skala pengukuran yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan, baik bersifat *favorable* (positif) atau bersifat *unfavorable* (negatif). Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Sistem penilaian dalam skala likert adalah sebagai berikut (Arikunto, 1993) :

Tabel 3.1. Jawaban dan Skor Pernyataan

JAWABAN PERNYATAAN	SKOR
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Normal	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.4.2. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini ada dua jenis sumber data yang digunakan oleh peneliti, yaitu:

1. Data primer

Data yang diperoleh langsung dari subjek yang diteliti. data yang diperoleh dari wawancara kepada responden serta responden diminta untuk mengisi kuesioner yang telah disiapkan oleh peneliti.

2. Data sekunder,

Data yang diperoleh dari pihak lain, berupa dari buku-buku yang berhubungan dengan pokok masalah yang dibahas, web site, dokumentasi, internet, dan data tertulis lainnya yang dijadikan sebagai bahan referensi.

3.5. Penyusunan Kuesioner

Tabulating, yaitu memindahkan data ke dalam daftar/ tabel. Data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner akan ditabulasikan atau penyusunan data dalam bentuk tabel dengan menggunakan *Software Microsoft Excel*. Data utama penyebaran kuesioner akan diolah lebih lanjut dengan menggunakan program SPSS, untuk menarik kesimpulan berdasarkan data yang diperoleh dalam menjawab permasalahan serta mencari kebenaran hipotesis.

3.6. Teknik Pengujian Instrumen

Ujicoba Instrumen pada umumnya adalah untuk mencari pengalaman pengelolaan dan untuk menguji kualitas instrumen itu sendiri. dalam pengujian instrumen itu sendiri menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

3.6.1. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono 2014:172). Uji validitas bisa menggunakan rumus *Product Moment* dari *Karl Pearson*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}} \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan:

r_{xy} : koefisien kolerasi;

$\sum x$: jumlah skor butir;

$\sum y$: jumlah skor total;

N : jumlah sampel

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dengan taraf keyakinan 95% maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan taraf keyakinan 95% maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Perhitungan reliabilitas dilakukan terhadap butir pertanyaan atau pernyataan yang sudah valid. Untuk mengefisienkan waktu dan biaya, reliabilitas

alat ukur dapat dicari dengan cara satu alat ukur dicobakan satu kali dan akan memberikan informasi yang dinamakan reliabilitas internal. penelitian ini menggunakan alat ukur berbetuk uraian sehingga digunakan rumus *Cronbach alpha* sebagai berikut.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{s_t^2 - \sum S_i^2}{s_t^2} \right] \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan:

- r_{11} = Koefisien reliabilitas
- $\sum S_i$ = Jumlah varian skor tiap-tiap item
- S_t = Varians total
- k = Jumlah item

kriteria variabel yang diteliti dapat dikatakan reliabel, ketika nilai *Cronbach alpha* lebih besar ($>$) 0,60 atau $\alpha \geq 0,60$.

3.7. Metode Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika memenuhi asumsi klasik. Oleh karena itu, uji asumsi klasik sangat diperlukan sebelum melakukan analisis regresi. Uji asumsi klasik terdiri atas uji normalitas, uji multikorelasi, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi (Sarjono dan Julianita, 2011).

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi data. Uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita. Uji normalitas menjadi penting karena merupakan salah satu syarat pengujian *parametric-test*. Dalam uji normalitas, untuk menentukan normal tidaknya suatu data adalah dengan melihat nilai Sig. dibagian Kolmogorov-Smirnov, apabila angka Sig. menunjukkan $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal (Sarjono dan Julianita, 2011).

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Sarjono & Julianita (2011), uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan diantara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi (gejala multikolinearitas) atau tidak. Multikorelasi adalah korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi pada hubungan diantara variabel bebas. Uji multikorelasi perlu dilakukan jika jumlah variabel independen lebih dari satu.

Menurut Wijaya, 2009 (dikutip dalam Sarjono dan Julianita, 2011), ada beberapa cara mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas, sebagai berikut:

1. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris yang sangat tinggi tetapi secara individual variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat.

2. Menganalisis korelasi diantara variabel bebas. Jika diantara variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (lebih besar daripada 0,90), hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas.
3. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai VIF (*variance-inflating factor*). Jika $VIF < 10$ tingkat kolineritas dapat ditoleransi.
4. Nilai *Eigenvalue* dari satu atau lebih variabel bebas yang mendekati nol memberikan petunjuk adanya multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Wijaya, 2009 (dikutip dalam Sarjono dan Julianita, 2011) uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan/observasi. Jika varians dan residual suatu pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah terjadi homoskedastisitas dalam model, atau dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat *scatterplot* serta melalui/menggunakan uji gletjer, uji park, dan uji white. Uji heteroskedastisitas yang paling sering digunakan adalah uji *scatterplot*, maka dari itu dalam penelitian ini penulis menggunakan uji *scatterplot* untuk mengetahui heteroskedastisitas tidaknya data yang diperoleh.

2. Analisis Regresi Linier Berganda.

Regresi linier berganda merupakan pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk melakukan prediksi permintaan di masa yang akan datang, berdasarkan data masa lalu

untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel tak bebas. Perbedaan penerapan metode ini hanya terletak pada jumlah variabel bebas yang digunakan. Penerapan metode regresi berganda jumlah variabel bebas yang digunakan lebih dari satu yang memengaruhi satu variabel tak bebas. Dalam mencari persamaan regresi linier berganda, digunakan rumus (Siregar, 2014):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad \dots\dots\dots (3)$$

Keterangan :

Y	= Efektivitas Kerja
X ₁	= Gaya Kepemimpinan
X ₂	= Karakteristik Individu
a,	= Nilai Konstanta
b ₁ ,b ₂	= Koefisien Regresi

3. Uji t atau Uji Parsial

Uji t biasa dikenal dengan uji signifikansi terhadap masing-masing koefisien regresi diperlukan untuk mengetahui signifikansi setidaknya pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Y), yang dilihat dari inteprestasi hasil di kolom sig. dengan dasar pengambilan keputusan (Sarjono dan Julianita,2011) :

- a. jika nilai probabilitas lebih kecil dari nilai α ($P_{value} < 0,05$) maka H_A diterima dan H_O ditolak, artinya variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

- b. Jika nilai probabilitas lebih besar dari atau sama dengan nilai α ($P_{\text{value}} \geq 0,05$) maka H_0 diterima dan H_A ditolak, variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

4. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Untuk melihat F tabel dalam pengujian hipotesis pada model regresi, perlu menentukan derajat bebas atau *degree of freedom* (df) atau dikenal dengan df2 dan juga dalam F table disimbolkan dengan N2 (Sarjono dan Julianita,2011). Hal ini ditentukan dengan rumus :

$$Df1 = k - 1$$

$$Df2 = n - k$$

Keterangan :

n = banyaknya observasi dalam kurun waktu data.

K = banyaknya variabel (bebas dan terikat)

Dalam pengujian ini dilakukan dengan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0,05. Dasar pengambilan keputusan untuk Uji F (Simultan) :

- a. Jika nilai F hitung $<$ F table maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Atau jika nilai Sig. $>$ 0,05 maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Jika nilai F hitung \leq F tabel maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

5. Uji Determinasi (Adjusted R Square)

Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau presentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel lain (Santoso&Ashari,2005:125).

Kuisisioner Penelitian

A. PETUNJUK

1. Bapak/ibu yang kami hormati, mohon kiranya Saudara berkenan untuk mengisi kuisisioner di bawah ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Kuisisioner ini disebarakan dalam rangka untuk menyelesaikan tugas akhir

saya yang berjudul : “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KARAKTERISTI INDIVIDU MANDOR TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PROYEK KONSTRUKSI”

2. Mohon diisi titik-titik pada pertanyaan dibawah ini atau diberi tanda (✓) pada pilihan jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Anda saat ini.

1. Usia : Tahun

2. Jenis Kelamin :

Pria Wanita

3. Masa Kerja : 0-5 Tahun

5-10 Tahun

10-15 Tahun

15-20 Tahun

> 20 Tahun

4. Tingkat pendidikan :

SD SMP SMA D3 S1/S2

KUISIONER

“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KARAKTERISTI INDIVIDU MANDOR TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PROYEK KONSTRUKSI”

Saya mohon kesediaan Anda untuk mengisi kolom yang sudah disediakan berdasarkan pernyataan-pernyataan yang telah tersedia. Masing-masing pernyataan telah disediakan alternatif jawaban. Anda dipersilakan untuk memilih alternatif jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Anda saat ini dengan memberi tanda (✓) pada kolom yang sudah disediakan. Atas perhatian dan kerjasamanya saya ucapkan terimakasih.

Keterangan : STS : Sangat Tidak Setuju

 TS : Tidak Setuju

 S : Setuju

 SS : Sangat Setuju

Tabel 3.2 Variabel Gaya Kepemimpinan

Indikator Gaya Kepemimpinan	No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Iklm yang saling mempercayai	1	Mandor membangun relasi yang selaras dan seimbang terhadap sesama pekerja					
Penghargaan terhadap ide bawahan	2	Mandor mempertimbangkan masukan dan ide dari bawahan					
Memperhitungkan perasaan para bawahan	3	Mandor memaklumi kesalahan-kesalahan yang terjadi dilapangan yang akibat oleh bawahan					
Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan	4	Mandor melakukan pengawasan yang tidak mengekang bawahan dalam melaksanakan pekerjaan					

Indikator gaya kepemimpinan	No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Perhatian pada kesejahteraan bawahan	5	Mandor memberikan imbalan yang sesuai terhadap beban pekerjaan yang dilakukan					
Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan kepadanya	6	Mandor merasa puas dengan pencapaian prestasi kerja bawahan					
	7	Mandor memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan baik dan bertanggung jawab					
Pengakuan atas status bawahan secara tepat dan profesional	8	Mandor mampu memposisikan serta menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan secara profesional					

Tabel 3.3 Variabel Karakteristik Individu

Indikator Karakteristik Individu	No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Usia	9	Menurut saya usia mandor tidak menghambat proses dalam melaksanakan pekerjaan					
Jenis Kelamin	10	Menurut saya perbedaan jenis kelamin mandor menentukan tingkat keberhasilan pekerjaan					
Masa Kerja	11	Mandor berpengalaman dalam memimpin bawahan					
Tingkat Pendidikan	12	Tingkat pendidikan mandor mempengaruhi hasil kerja bawahan ditempat kerja.					

Indikator Karakteristik Individu	No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Status Perkawinan	13	Status perkawinan mandor mempengaruhi hasil kerja bawahan ditempat kerja.					

Tabel 3.4 Variabel Efektivitas Kerja

Indikator Efektivitas Kerja	No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Kemampuan menyesuaikan diri	14	Mandor dapat menyesuaikan diri dan melibatkan bawahan dalam memecahkan masalah pekerjaan					
Produktivitas kerja	15	Mandor mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target dengan waktu yang ditentukan					
Kepuasan kerja	16	Mandor melaksanakan pekerjaan mengutamakan hasil yang sangat maksimal					
Prestasi kerja	17	Mandor melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam memimpin bawahan					
Pencapaian sumber daya/ potensi	18	Mandor bekerja sekaligus memiliki kesempatan memaksimalkan keterampilan dan potensi dalam memimpin bawahan					

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Data dan Analisis

1. Deskripsi Data Responden

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia, pekerja atau tukang yang menjadi responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 4 kelompok. Berikut data responden berdasarkan usia:

Tabel IV.1.
Jumlah Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	21 Tahun	1	2,5%
2	22 – 36 Tahun	24	60%
3	37 – 50 Tahun	13	32,5%
4	51 Tahun	2	5%
TOTAL		40	100%

Sumber: Data Primer yang diolah Januari 2018

Berdasarkan Tabel IV.1. dapat diketahui bahwa 2,5% responden berusia 21 tahun, 60% responden berusia 22 – 36 tahun, 32,5% responden berusia 37 – 50 tahun, 5% responden berusia 51 tahun. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia antara 22 – 50 tahun.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, pekerja atau tukang yang menjadi responden dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel IV.2.
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Pria	40	100%
2	Wanita	0	0%
TOTAL		100	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Januari 2018

Berdasarkan Tabel IV.2. dapat diketahui bahwa 100% responden Pria dan 0% responden Wanita. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa responden pria adalah responden utama dalam penelitian ini.

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan masa kerja, pekerja atau tukang yang menjadi responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 5 kelompok yaitu:

Tabel IV.3.
Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1	<1 Tahun	0	0%
2	1 - 3 Tahun	6	15%
3	3 - 5 Tahun	4	10%
4	>5 Tahun	30	75%
TOTAL		40	100%

Sumber: Data Primer yang diolah Januari 2018

Berdasarkan tabel IV.3 dapat diketahui bahwa pekerja atau tukang 0% yang bekerja dibawah 1 tahun, 15% yang bekerja selama 1 – 3 tahun, 10% yang bekerja selama 3 – 5 tahun, dan 75% yang bekerja diatas 5 tahun. Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa 75% pekerja sudah lama bekerja dalam pembangunan proyek konstruksi.

d. Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan, pekerja atau tukang yang menjadi responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 5 kelompok yaitu:

Tabel IV.4.
Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SD	0	0%
2	SMP	16	40%
3	SMA	24	60%
4	Diploma	0	0%
5	Sarjana	0	0%
TOTAL		40	100%

Sumber: Data Primer yang diolah Januari 2018

Berdasarkan tabel IV.4 dapat diketahui bahwa pekerja atau tukang yang bekerja 0% dengan tingkat pendidikan SD, 40% dengan tingkat pendidikan SMP, 60% dengan tingkat pendidikan SMA, dan 0% diploma maupun sarjana. Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan terakhir pekerja atau tukang adalah SMP dan SMA.

4.2. Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen digunakan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menghasilkan data yang valid atau reliabel, sehingga layak untuk dianalisis lebih lanjut.

1. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono 2014:172). Uji validitas merupakan suatu pengujian untuk mengukur kelayakan atau mengukur seberapa baik instrumen yang digunakan untuk mengukur dalam penelitian. Suatu instrumen dikatakan valid jika nilai validitas yang akan dicari dengan significance

level (α) sebesar 0,05 memiliki nilai r hitung $\geq r$ tabel pada derajat bebas $n - 2$ ($30 - 2 = 28$) sebesar 0,361. Berikut hasil pengujian validitas instrumen penelitian pada setiap variabel yang telah dilakukan.

a. Variabel Gaya Kepemimpinan

Pengukuran variabel gaya kepemimpinan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 8 butir pernyataan.

Tabel IV.5.
Nilai Validitas Gaya Kepemimpinan

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	GK1	0.683	0.361	Valid
	GK2	0.694	0.361	Valid
	GK3	0.580	0.361	Valid
	GK4	0.701	0.361	Valid
	GK5	0.503	0.361	Valid
	GK6	0.711	0.361	Valid
	GK7	0.550	0.361	Valid
	GK8	0.490	0.361	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, januari 2018

Berdasarkan tabel validitas (lampiran, tabel IV.4), seluruh item pernyataan gaya hidup dalam instrumen penelitian dinyatakan valid, karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0.361. Artinya setiap item pernyataan dari variabel di atas benar-benar bisa mengukur variabel yang dimaksudkan.

b. Variabel Karakteristik Individu

Pengukuran variabel gaya kepemimpinan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 5 butir pernyataan.

Tabel IV.6.
Nilai Validitas Karakteristik Individu

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Karakteristik individu	KI1	0.760	0,361	Valid
	KI2	0.570	0,361	Valid
	KI3	0.611	0,361	Valid
	KI4	0.708	0,361	Valid
	KI5	0.632	0,361	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, januari 2018

Berdasarkan tabel validitas (lampiran, tabel IV.5), seluruh item pernyataan minat menabung dalam instrumen penelitian ini dinyatakan valid, karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0.361. Artinya setiap item pernyataan di atas benar-benar bisa mengukur variabel yang dimaksudkan.

c. Variabel Efektivitas

Pengukuran variabel gaya kepemimpinan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 5 butir pernyataan.

Tabel IV.7.
Nilai Validitas Efektivitas Kerja

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Efektivitas	EV1	0.776	0,361	Valid
	EV2	0.599	0,361	Valid
	EV3	0.735	0,361	Valid
	EV4	0.604	0,361	Valid
	EV5	0.658	0,361	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, januari 2018

Berdasarkan tabel validitas (lampiran, tabel IV.6), seluruh item pernyataan minat menabung dalam instrumen penelitian ini dinyatakan valid, karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0.361. Artinya setiap item pernyataan di atas benar-benar bisa mengukur variabel yang dimaksudkan.

2. Uji Reliabilitas

Perhitungan reliabilitas dilakukan terhadap butir pertanyaan atau pernyataan yang sudah valid. Untuk mengefisienkan waktu dan biaya, reliabilitas alat ukur dapat dicari dengan cara satu alat ukur dicobakan satu kali dan akan memberikan informasi yang dinamakan reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur seberapa konsisten suatu instrumen dalam penelitian. kriteria variabel yang diteliti dapat dikatakan reliabel, ketika nilai *Cronbach alpha* lebih besar ($>$) 0,60 atau $\alpha \geq 0,60$.

a. Reliabilitas Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan pengolahan data melalui aplikasi SPSS diperoleh hasil *Cronbach's Alpha* sebesar 0.769 (lampiran, tabel IV.7) , dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* gaya kepemimpinan adalah sebesar 0.769 sedangkan r_{tabel} sebesar 0.60. Dengan demikian instrumen pernyataan variabel gaya hidup dapat dikatakan reliabel karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan artinya jawaban responden terhadap item-item pernyataan yang diberikan dapat dikatakan konsisten.

b. Reliabilitas Karakteristik Individu

Berdasarkan pengolahan data melalui aplikasi SPSS diperoleh hasil *Cronbach's Alpha* sebesar 0.674 (lampiran, tabel IV.8). Dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* karakteristik individu adalah sebesar 0.674 sedangkan r_{tabel} sebesar 0.60. Dengan demikian instrumen pernyataan variabel minat menabung dapat dikatakan reliabel karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan artinya jawaban

responden terhadap item-item pernyataan yang diberikan dapat dikatakan konsisten.

c. Reliabilitas Efektivitas Kerja

Berdasarkan pengolahan data melalui aplikasi SPSS diperoleh hasil *Cronbach's Alpha* sebesar 0.701 (lampiran, tabel IV.9). dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* efektivitas kerja adalah sebesar 0,701 sedangkan r_{tabel} sebesar 0.60. Dengan demikian instrumen pernyataan variabel minat menabung dapat dikatakan reliabel karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan artinya jawaban responden terhadap item-item pernyataan yang diberikan dapat dikatakan konsisten.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal tidaknya suatu distribusi data (Sarjono & Julianita,2011). Uji normalitas diuji menggunakan SPSS 16.0. Uji normalitas menjadi penting karena merupakan salah satu syarat pengujian *parametric-test*. Dalam uji normalitas, untuk menentukan normal tidaknya suatu data adalah dengan melihat nilai Sig. dibagian Kolmogorov-Smirnov, apabila angka Sig. menunjukkan $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal. Berdasarkan pengolahan data melalui aplikasi SPSS diperoleh hasil Asymp.sig.(2-tailed) sebesar 0.271 (lampiran, tabel IV.10). Dapat dilihat Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka bisa dikatakan data yang diperoleh berdistribusi normal, maka data di atas dianggap dapat mewakili populasi yang ada.

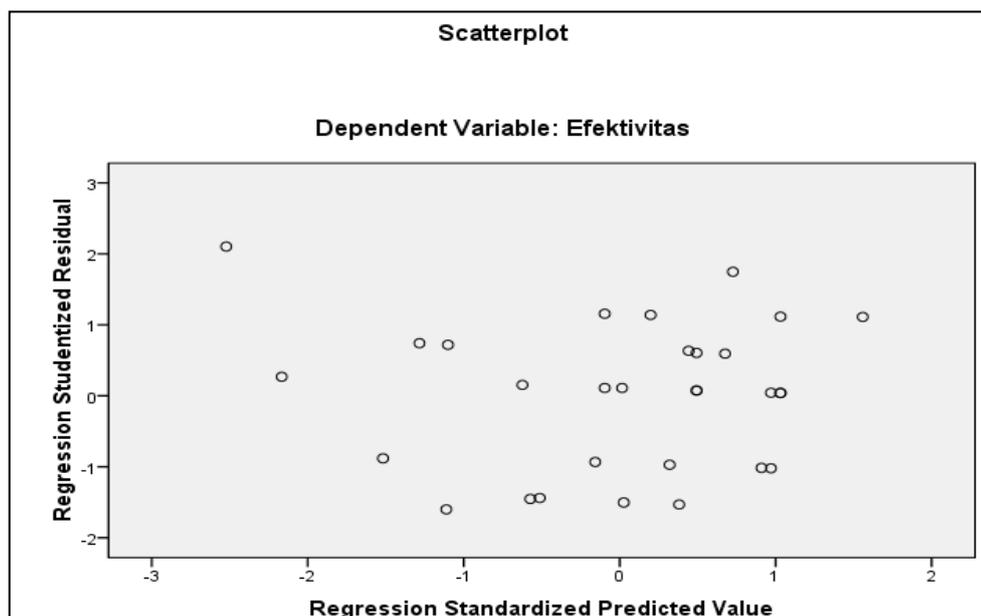
b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi atau tidak. Multikorelasi adalah korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi pada hubungan diantara variabel bebas (Sarjono & Julianita, 2011). Uji multikolinearitas diuji menggunakan SPSS 16.0. Berdasarkan pengolahan data melalui aplikasi SPSS diperoleh hasil *Collinearity Statistics VIF* sebesar 1.022 (lampiran, tabel IV.11) baik variabel gaya kepemimpinan maupun karakteristik individu.

Dengan diperolehnya output *VIF* hitung (*VIF* Gaya Kepemimpinan sebesar 1.022 dan Karakteristik Individu sebesar 1.022) < 10 , maka dapat diketahui bahwa antar variabel bebas tidak terjadi Multikolinearitas. Artinya tidak terjadi masalah multikorelasi diantara variabel bebas yang ada.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik apabila terjadi homoskedastisitas dalam modelnya. Metode pengujian uji heteroskedastisitas adalah dengan melihat titik-titik pada grafik *Scatterplot*. Jika titik-titik pada grafik *Scatterplot* menyebar secara merata tanpa membentuk pola tertentu maka terjadi homoskedastisitas, namun apabila titik-titik grafik *Scatterplot* membentuk pola tertentu maka terjadi heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas yang diperoleh:



Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik *Scatterplot* menyebar secara merata dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Hasil Analisis Data

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent yaitu gaya kepemimpinan dan karakteristik individu terhadap variabel dependent yaitu efektivitas kerja. Uji regresi linier berganda melalui pengolahan data ini menggunakan SPSS 16.0. Dalam mencari persamaan regresi linier berganda, digunakan rumus (Siregar, 2014):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

a = Nilai Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

Berdasarkan pengolahan data melalui aplikasi SPSS diperoleh hasil nilai konstanta (a) sebesar 20,149, koefisien regresi (b_1) sebesar 0,043, dan koefisien regresi (b_2) sebesar 0,007 (lampiran, tabel IV.13.)

Dari hasil perhitungan tabel V.13, maka dapat dibentuk persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 20.149 + 0.043 X_1 + 0.007 X_2$$

Dimana:

Y = Efektivitas Kerja

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Karakteristik Individu

b. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi atau setidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil yang didapatkan adalah sebagai berikut:

- Variabel Gaya Kepemimpinan

1) Menentukan hipotesis

Ha: $b_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Efektivitas kerja

Hb: $b_1 \neq 0$, artinya ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja

2) Menentukan *level of significance* (α):

Taraf signifikansi yang digunakan 0,05

3) Menentukan t hitung dan t tabel

t hitung diperoleh dari *output* SPSS tabel di atas dan t tabel di cari pada tabel statistik pada signifikansi 0,025 (uji dua sisi) dengan $df = n-k$ ($n =$ banyak responden, $k =$ banyak variabel) atau $30 - 3 = 27$. Didapat nilai t tabel sebesar 2.05183 (t tabel).

4) Kriteria pengujian

Hipotesis diterima, jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$.

Hipotesis ditolak, jika $t \text{ hitung} > t \text{ table}$.

5) Menarik kesimpulan

Dapat dilihat pada (lampiran, tabel IV.14). Bahwa nilai t hitung untuk Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0.338 dengan nilai signifikansi 0.738. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 dan nilai t hitung untuk gaya kepemimpinan (X1) lebih kecil dari 2.05183 maka Hipotesis diterima. Artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja.

- Variabel Karakteristik Individu

1) Menentukan hipotesis

$H_a: b_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh Karakteristik Individu terhadap Efektivitas Kerja.

$H_b: b_1 \neq 0$, artinya ada pengaruh Karakteristik Individu terhadap Efektivitas Kerja.

2) Menentukan *level of significance* (α):

Taraf signifikansi yang digunakan 0,05

3) Menentukan t hitung dan t tabel

t hitung diperoleh dari *output* SPSS di atas dan t tabel di cari pada tabel statistik pada signifikansi 0,025 (uji dua sisi) dengan $df = n-k$ atau $30 - 3 = 27$. Didapat nilai t tabel sebesar 2,05183.

4) Kriteria pengujian

H0 diterima, jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$.

H0 ditolak, jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$.

5) Menarik kesimpulan

Dapat dilihat pada (lampiran, tabel IV.14). Bahwa nilai t hitung untuk Karakteristik Individu (X2) sebesar 0.041 dengan nilai signifikansi 0.968. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 dan nilai t hitung untuk karakteristik Individu (X2) lebih kecil dari 2.05183 maka Hipotesis diterima. Artinya karakteristik Individu berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja.

c. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil yang penulis dapatkan adalah sebagai berikut:

1) Menentukan rumusan hipotesis:

Ha: tidak terdapat pengaruh secara simultan dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1), dan Karakteristik Individu (X2) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y).

Hb: terdapat pengaruh secara simultan dari Gaya Kepemimpinan (X1), dan Karakteristik Individu (X2) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y).

2) Menentukan *level of significance* (α):

Taraf signifikansi yang digunakan 0,05

3) Menentukan nilai F hitung dan F tabel

Nilai F hitung adalah 0.057 (lihat pada lampiran, tabel IV. 15). Nilai F tabel dapat di cari pada tabel statistik dengan signifikansi 0,05 $df_1 = k - 1$ ($k =$ jumlah variabel bebas + terikat) atau $3 - 1 = 2$, dan $df_2 = n - k$ ($n =$ jumlah responden) atau $30 - 3 = 27$. Didapat nilai F tabel sebesar 3.35 (F tabel).

4) Kriteria pengujian

Hipotesis diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$.

Hipotesis ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$.

5) Menarik kesimpulan

Dapat dilihat pada tabel di atas bahwa nilai sig = 0.945 lebih besar dari 0,05. dengan nilai F hitung sebesar 0.057 dan nilai F tabel sebesar 3.35 (lampiran, tabel IV.15). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} (0,057) \leq F_{tabel} (3.35)$ dengan hasil yang diperoleh, bisa dikategorikan (H_b) diterima, yang artinya Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Individu secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja.

d. Koefisien Determinasi

Dari Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,070 dapat dilihat pada(lampiran, tabel IV.16). Menunjukkan 7% variasi pada variabel Efektivitas Kerja mampu diterangkan oleh kedua variabel bebas (gaya kepemimpinan dan karakteristik individu), sedangkan sisanya yang sebesar 93% diterangkan oleh variabel lain di luar model ini.

4.3. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui secara parsial dan simultan pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan dan karakteristik individu) terhadap variabel dependen (efektivitas kerja). Penelitian ini dilakukan di proyek konstruksi khususnya untuk pekerja atau tukang yang berada di Yogyakarta dengan jumlah responden sebanyak 40 pekerja yang sedang bekerja pada proyek konstruksi di Yogyakarta.

Dalam penelitian ini, setelah memperoleh data penulis melakukan beberapa tahap pengujian yaitu:

1. Uji validitas dan uji reliabilitas
2. Uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas
3. Uji Hipotesis (Uji t, Uji F dan koefisien determinasi)

Hasil uji validitas menyatakan bahwa, setiap item pernyataan baik variabel gaya kepemimpinan, karakteristik individu dan efektivitas kerja dinyatakan valid. Hal ini dilihat dari r_{hitung} variabel tersebut lebih besar dari r_{tabel} (0.361). Hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa, setiap item pernyataan baik variabel gaya kepemimpinan, karakteristik individu maupun variabel efektivitas kerja dinyatakan reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel lebih dari 0.60.

Hasil uji normalitas menyatakan bahwa distribusi data semua variabel independen berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Asymph. Sig. (2-tailed)* yang diperoleh dari uji normalitas yang dilakukan adalah sebesar 0.271 lebih besar dari 0.05. Hasil uji multikolinearitas menyatakan bahwa, setiap

variabel independen tidak terjadi multikolinearitas. Hal ini dapat dilihat dari hasil setiap variabel independen memiliki nilai VIF hitung <10 . Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai VIF hitung sebesar 1.022 dan variabel karakteristik individu memiliki nilai VIF hitung sebesar 1.022. Hasil uji heteroskedastisitas menyatakan bahwa, tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel independen. Hal ini dapat dilihat dari grafik *scatterplot* yang di dalamnya menunjukkan titik-titik residual menyebar.

Uji terakhir yang dilakukan adalah uji hipotesis, yakni uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Uji hipotesis Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah kedua variabel independen yang ada berpengaruh terhadap variabel dependen dan kedua variabel independen yang ada secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Variabel gaya kepemimpinan memberi hasil yang berbeda dari variabel karakteristik individu, uji hipotesis variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas kerja, hal ini dapat dilihat dari besar hasil nilai t hitung gaya kepemimpinan yaitu sebesar $0.338 < 2.05183$ (t tabel) yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel efektivitas kerja. Hasil hipotesis variabel karakteristik individu juga menunjukkan hasil yang sama dengan variabel gaya kepemimpinan. Variabel karakteristik individu berpengaruh terhadap efektivitas kerja yang dapat dilihat dari nilai t hitung karakteristik individu sebesar 0.041. Maka diperoleh hasil $0.041 < 2.05183$ (t tabel) yang berarti variabel karakteristik individu berpengaruh terhadap variabel efektivitas kerja. Hasil uji hipotesis uji F atau uji simultan menunjukkan bahwa variabel independen gaya kepemimpinan dan gaya

karakteristik individu secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen efektivitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai sig sebesar 0.945 dengan nilai F hitung sebesar 0.057 dan nilai F tabel sebesar 3.35. Hasil uji hipotesis ini menunjukkan bahwa $F \text{ hitung } (0.057) < F \text{ tabel } (3.35)$ yang artinya gaya kepemimpinan dan karakteristik individu secara bersama-sama berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Berdasarkan Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) menunjukkan 7% variasi pada variabel efektivitas kerja mampu diterangkan oleh kedua variabel bebas (gaya kepemimpinan dan karakteristik individu), sedangkan sisanya yang sebesar 93% diterangkan oleh variabel lain di luar model ini.

Jadi secara keseluruhan perhitungan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan karakteristik individu mandor juga mempunyai pengaruh dalam proses berlangsungnya proyek konstruksi, terutama dalam memimpin bawahan yang menjadi pelaksana dalam pengerjaan proyek konstruksi tersebut.

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini, penulis akan menyampaikan kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan, dan juga keterbatasan dalam penelitian ini.

5.1 Kesimpulan

Pada penelitian ini, penulis bermaksud untuk mengetahui apakah 2 (dua) variabel independen yakni gaya kepemimpinan dan karakteristik individu berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan untuk mengetahui apakah 2 variabel secara bersama-sama berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Melalui beberapa proses pengujian dari uji normalitas dan akhirnya sampai pada tahap pengujian hipotesis yang memberi hasil bahwa:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja.
2. Karakteristik individu berpengaruh terhadap efektivitas kerja.
3. Gaya kepemimpinan dan karakteristik individu secara bersama-sama berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ada keterkaitan antara gaya kepemimpinan mandor dengan karakteristik individu mandor sehingga dapat berpengaruh terhadap efektivitas kerja dalam proyek konstruksi.

5.2. Saran

1. Gaya kepemimpinan dan karakteristik individu mandor berpengaruh terhadap efektivitas kerja dalam proyek konstruksi. Dengan demikian diharapkan mandor sangat memperhatikan hal ini, karena kelangsungan dalam proyek konstruksi bukan hanya mandor sendiri yang bekerja melainkan tukang/pekerjalah yang turun tangan langsung dalam proses pengerjaan proyek konstruksi tersebut.

2. Gaya kepemimpinan dan karakteristik individu mandor berpengaruh terhadap efektivitas kerja dalam proyek konstruksi. Dengan demikian diharapkan pekerja/ tukang dapat mencapai kinerja yang lebih baik dengan cara mandor lebih meningkatkan gaya kepemimpinan dalam memimpin bawahan serta didukung dengan karakteristik individu yang baik dalam menggerakkan dan mempengaruhi pekerja/ tukang dalam kinerja proyek konstruksi.

3. Hendaknya penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut dan sebagai bahan bacaan dalam menambah wawasan pengetahuan tentang penelitian yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan karakteristik individu mandor dalam proyek konstruksi.

5.3. Keterbatasan Penelitian

1. Terbatasnya penelusuran dari jawaban para responden dalam memilih pernyataan yang tepat karena kesibukan dan waktu singkat yang dimiliki

responden dalam menjawab pernyataan, sehingga masih terdapat kemungkinan jawaban yang diberikan tidak sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya.

2. Dalam penelitian pengaruh gaya kepemimpinan dan karakteristik individu terhadap efektivitas kerja dalam proyek konstruksi, Hanya terdiri dari 3 variabel yang digunakan oleh peneliti, sedangkan masih banyak lagi faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja dalam proyek konstruksi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, DR.Suharsimi., 1993, *Manajemen Penelitian*, Pt Rineka Cipta, Jakarta.
- Ashari, Purbayu Budi Santoso. 2005. *Analisis statistic dengan Microsoft excel dan SPSS*. Yogyakarta.
- Bagus, Denny., 2010, *Efektivitas Kerja: Definisi, Faktor yang Mempengaruhi, dan Alat Ukur Efektivitas Kerja*, <http://jurnal-sdm.blogspot.co.id/2010/01/efektifitas-kerja-definisi-faktor-yang.html>. Diakses, Agustus 2017.
- Lako, Andreas., 2004, *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*, Amara Books, Yogyakarta.
- Martins, Doroteia Da Costa., 2016, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Mandor Terhadap Kesuksesan Proyek Konstruksi di Timor Leste*, Tugas Akhir FT.UAJY.
- Putri, Alvania Unik Eska., 2012, *Analisis pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas kerja Lembur Pada Proyek Konstruksi*, Tugas Akhir FT.UAJY.
- Rante, Monika., 2013, *Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Para Tukang Pada Proyek Konstruksi*, Tugas Akhir FT.UAJY.
- Sarjono, Haryadi, and Winda Julianita. "SPSS vs Lisrel." *SalembaEmpat*. Jakarta (2011).
- Sigit Yunanto. 2010. *Indikator Gaya Kepemimpinan*, <https://www.scribd.com/doc/275237967/Indikator-Gaya-Kepemimpinan>. Diakses pada tanggal 26 Agustus 2017.
- Siregar, Syofian. 2014. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syarif, Darman. 2015. *Teori-teori Manajemen dan Organsasi*. <http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.co.id/2015/12/karakteristik-individu.html>. Diakses, Agustus 2017.
- Timpe, A.Dale., 1991, *Seri Ilmu dan Manajemen Bisnis Kepemimpinan*, PT Gramedia, Jakarta.
- Wulfram I. Ervianto., 2005, *Manajemen Proyek Konstruksi*, Yogyakarta: Andi Offset 2005.

Yukl, G. A., 1989, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia.

LAMPIRAN 1
DATA RESPONDEN

LAMPIRAN 2
JAWABAN RESPONDEN

LAMPIRAN 7
T TABEL UNTUK UJI T

LAMPIRAN 8
F TABEL UNTUK UJI F

DATA RESPONDEN

NO	USIA	JENIS KELAMIN	S.PERNIKAHAN	PENDIDIKAN	MASA KERJA
1	44	L	M	SMA	>5
2	30	L	M	SLTP	>5
3	25	L	M	SMA	>5
4	34	L	M	SMA	>5
5	30	L	M	SMA	3-5
6	33	L	M	SMA	>5
7	21	L	BM	SMA	1-3
8	26	L	BM	SLTP	3-5
9	34	L	M	SMA	>5
10	44	L	BM	SLTP	>5
11	37	L	M	SLTP	>5
12	34	L	M	SLTP	>5
13	32	L	BM	SLTP	>5
14	23	L	BM	SLTP	3-5
15	33	L	M	SMA	>5
16	41	L	M	SMA	>5
17	30	L	M	SLTP	>5
18	28	L	BM	SMA	1-3
19	36	L	M	SLTP	>5
20	51	L	M	SMA	>5
21	23	L	M	SLTP	1-3
22	37	L	M	SMA	1-3
23	29	L	M	SLTP	>5
24	25	L	BM	SLTP	>5
25	25	L	BM	SMA	>5
26	34	L	M	SMA	>5
27	45	L	M	SMA	>5
28	40	L	M	SLTP	>5
29	45	L	M	SMA	>5
30	48	L	M	SLTP	>5
31	22	L	BM	SMA	1-3
32	27	L	M	SMK	>5
33	33	L	M	SMA	>5
34	38	L	M	SLTP	1-3
35	38	L	M	SMA	3-5
36	51	L	M	SMA	>5
37	50	L	M	SLTP	>5
38	34	L	M	SMA	>5
39	33	L	M	SMA	>5
40	44	L	M	SMA	>5

VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN

No	GK1	GK2	GK3	GK4	GK5	GK6	GK7	GK8
1	4	5	5	5	5	5	4	5
2	4	5	5	5	5	5	5	4
3	4	5	4	5	5	4	5	4
4	5	5	4	5	4	5	4	5
5	4	5	4	4	4	5	5	4
6	4	5	5	5	4	5	5	4
7	5	5	4	5	4	5	4	5
8	5	5	4	5	4	5	4	5
9	3	3	4	4	4	3	3	4
10	5	4	4	4	5	5	4	4
11	5	5	4	5	4	5	4	5
12	5	5	5	3	4	5	5	4
13	4	5	4	4	4	4	5	4
14	4	4	5	3	4	5	5	3
15	4	4	4	4	4	3	4	4
16	5	5	5	4	4	5	5	3
17	5	4	5	5	5	4	5	4
18	4	4	4	5	4	5	5	4
19	5	4	4	4	5	4	4	4
20	4	5	4	4	4	5	4	4
21	5	4	4	4	5	4	5	4
22	3	4	4	4	3	4	4	4
23	4	5	5	5	5	5	4	4
24	5	4	4	4	5	4	4	4
25	5	4	4	5	5	5	5	4
26	3	4	3	3	4	4	3	3
27	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	5	4
29	5	5	5	5	5	5	5	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4
31	5	5	5	3	5	5	5	3
32	5	4	5	5	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	3
34	4	4	5	5	4	5	4	5
35	5	3	4	5	4	3	5	4
36	4	4	5	3	4	3	4	3
37	5	4	3	5	5	5	5	4
38	4	3	4	4	4	4	4	3
39	5	5	5	4	4	5	5	2
40	5	4	5	4	5	5	5	5

VARIABEL KARAKTERISTIK INDIVIDU

No	KI1	KI2	KI3	KI4	KI5
1	4	5	5	5	5
2	5	4	5	5	5
3	4	5	4	5	5
4	5	5	4	5	4
5	4	5	4	4	4
6	4	5	5	5	4
7	5	5	4	5	4
8	5	5	4	5	4
9	3	3	4	4	4
10	5	4	4	4	5
11	5	5	4	5	4
12	5	5	5	3	4
13	4	5	4	4	4
14	4	4	5	3	4
15	4	4	4	4	4
16	5	5	5	4	4
17	5	4	5	5	5
18	4	4	4	5	4
19	5	4	4	4	5
20	4	5	4	4	4
21	5	4	4	4	5
22	3	4	4	4	3
23	4	5	5	5	5
24	5	4	4	4	5
25	5	4	4	5	5
26	3	4	3	3	4
27	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4
29	5	5	5	5	5
30	4	4	4	4	4
31	5	5	5	5	5
32	5	4	5	5	4
33	4	4	4	4	4
34	4	4	5	5	4
35	5	3	4	5	4
36	4	4	5	2	4
37	5	4	3	5	5
38	4	3	4	4	4
39	5	5	5	4	4
40	5	4	5	4	5

VARIABEL EFEKTIVITAS KERJA

No	EV1	EV2	EV3	EV4	EV5
1	4	4	4	5	5
2	5	5	4	4	4
3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5
6	5	5	4	4	4
7	5	4	4	4	5
8	5	5	4	4	4
9	4	4	4	5	5
10	4	4	5	5	5
11	4	4	4	5	5
12	4	3	4	4	4
13	5	5	4	4	5
14	4	4	4	5	5
15	4	5	4	5	4
16	3	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4
18	5	5	5	4	5
19	5	4	5	5	5
20	4	4	4	4	4
21	5	5	5	5	5
22	4	4	3	4	4
23	4	4	4	4	4
24	5	5	5	5	5
25	3	4	3	4	5
26	3	4	4	4	4
27	5	5	4	5	5
28	5	5	4	4	4
29	5	5	4	4	4
30	5	5	4	4	5
31	4	4	5	5	5
32	4	5	4	5	5
33	5	4	5	4	4
34	4	4	4	5	5
35	5	4	4	4	5
36	4	4	4	4	4
37	4	5	4	5	4
38	4	5	4	5	4
39	5	4	4	4	5
40	5	5	4	5	5

SURAT PERNYATAAN PENYIMPANAN IJAZAH

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

Nama : Edwardus Boy

Nomor Mahasiswa : 13 02 14620

Program studi : Teknik Sipil

Alamat Rumah : Desa Pelanjau, Dusun Bukit Sigoler, Kecamatan Tebas, Kabupaten Sambas, Kalimantan Barat.

Nomor Hp : 081254873558

Tanggal Yudisium : 25 April 2018

Menyatakan bahwa saya dapat menerima ketentuan masa penyimpanan ijazah Universitas Atma Jaya Yogyakarta adalah selama 1 (satu) tahun setelah diterbitkan. Apabila dalam jangka waktu 1 (satu) tahun setelah diterbitkan ijazah tidak saya ambil dan kemudian hari ijazah tersebut hilang, rusak atau terbakar maka bukan menjadi tanggung jawab Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh.

Yogyakarta, 25 April 2018

Yang membuat pernyataan



(Edwardus Boy)

Tabel r Product Moment
 Pada Sig. 0,05 (Two Tail)

N	r	N	R	N	R	N	r	N	r	N	R
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127

Tabel F
(Taraf signifikansi 0,05)

Df 2	Df1							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.446	199.499	215.707	224.583	230.160	233.988	236.767	238.884
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.329	19.353	19.371
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887	8.845
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876	4.818
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.688	3.581	3.500	3.438
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438	2.324	2.237	2.168
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.319	2.232	2.163
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157

TABEL NILAI KRITIS DISTRIBUSI T

df	One-Tailed Test						
	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001
	Two-Tailed Test						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01	0,002
1	1,000000	3,077684	6,313752	12,706205	31,820516	63,656741	318,308839
2	0,816497	1,885618	2,919986	4,302653	6,964557	9,924843	22,327125
3	0,764892	1,637744	2,353363	3,182446	4,540703	5,840909	10,214532
4	0,740697	1,533206	2,131847	2,776445	3,746947	4,604095	7,173182
5	0,726687	1,475884	2,015048	2,570582	3,364930	4,032143	5,893430
6	0,717558	1,439756	1,943180	2,446912	3,142668	3,707428	5,207626
7	0,711142	1,414924	1,894579	2,364624	2,997952	3,499483	4,785290
8	0,706387	1,396815	1,859548	2,306004	2,896459	3,355387	4,500791
9	0,702722	1,383029	1,833113	2,262157	2,821438	3,249836	4,296806
10	0,699812	1,372184	1,812461	2,228139	2,763769	3,169273	4,143700
11	0,697445	1,363430	1,795885	2,200985	2,718079	3,105807	4,024701
12	0,695483	1,356217	1,782288	2,178813	2,680998	3,054540	3,929633
13	0,693829	1,350171	1,770933	2,160369	2,650309	3,012276	3,851982
14	0,692417	1,345030	1,761310	2,144787	2,624494	2,976843	3,787390
15	0,691197	1,340606	1,753050	2,131450	2,602480	2,946713	3,732834
16	0,690132	1,336757	1,745884	2,119905	2,583487	2,920782	3,686155
17	0,689195	1,333379	1,739607	2,109816	2,566934	2,898231	3,645767
18	0,688364	1,330391	1,734064	2,100922	2,552380	2,878440	3,610485
19	0,687621	1,327728	1,729133	2,093024	2,539483	2,860935	3,579400
20	0,686954	1,325341	1,724718	2,085963	2,527977	2,845340	3,551808
21	0,686352	1,323188	1,720743	2,079614	2,517648	2,831360	3,527154
22	0,685805	1,321237	1,717144	2,073873	2,508325	2,818756	3,504992
23	0,685306	1,319460	1,713872	2,068658	2,499867	2,807336	3,484964
24	0,684850	1,317836	1,710882	2,063899	2,492159	2,796940	3,466777
25	0,684430	1,316345	1,708141	2,059539	2,485107	2,787436	3,450189
26	0,684043	1,314972	1,705618	2,055529	2,478630	2,778715	3,434997
27	0,683685	1,313703	1,703288	2,051831	2,472660	2,770683	3,421034
28	0,683353	1,312527	1,701131	2,048407	2,467140	2,763262	3,408155
29	0,683044	1,311434	1,699127	2,045230	2,462021	2,756386	3,396240
30	0,682756	1,310415	1,697261	2,042272	2,457262	2,749996	3,385185
31	0,682486	1,309464	1,695519	2,039513	2,452824	2,744042	3,374899
32	0,682234	1,308573	1,693889	2,036933	2,448678	2,738481	3,365306
33	0,681997	1,307737	1,692360	2,034515	2,444794	2,733277	3,356337
34	0,681774	1,306952	1,690924	2,032245	2,441150	2,728394	3,347934
35	0,681564	1,306212	1,689572	2,030108	2,437723	2,723806	3,340045
36	0,681366	1,305514	1,688298	2,028094	2,434494	2,719485	3,332624
37	0,681178	1,304854	1,687094	2,026192	2,431447	2,715409	3,325631
38	0,681001	1,304230	1,685954	2,024394	2,428568	2,711558	3,319030
39	0,680833	1,303639	1,684875	2,022691	2,425841	2,707913	3,312788
40	0,680673	1,303077	1,683851	2,021075	2,423257	2,704459	3,306878