

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini akan berisikan kesimpulan dari penelitian yang sudah dilakukan dan telah disampaikan dalam bab pembahasan sebelumnya berdasarkan hasil analisis yang telah diperoleh. Selanjutnya akan dijelaskan mengenai implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, serta saran.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis yang telah dilakukan tentang bagaimana pengaruh dimensi *servant leadership* terhadap kepuasan kerja intrinsik karyawan, maka diperoleh beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Kesimpulan dari uji hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut:
 - a. Dalam hipotesis pertama dimensi penyembuhan emosional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja intrinsik terbukti.
 - b. Dalam hipotesis kedua dimensi menciptakan nilai bagi komunitas berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja intrinsik terbukti.
 - c. Dalam hipotesis ketiga dimensi keterampilan konseptual berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja intrinsik terbukti.
 - d. Dalam hipotesis keempat dimensi memberdayakan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja intrinsik terbukti.
 - e. Dalam hipotesis kelima dimensi membantu bawahan tumbuh dan sukses berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja intrinsik terbukti.

- f. Dalam hipotesis keenam dimensi mengutamakan bawahan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja intrinsik terbukti.
- g. Dalam hipotesis ketujuh dimensi berperilaku etis berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja intrinsik terbukti.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan dimensi kepemimpinan yang melayani sebagai variabel independen telah menemukan bahwa variabel tersebut terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja intrinsik karyawan PT. Kayan Putra Utama Coal. Kepuasan kerja karyawan tentunya sangat penting bagi perusahaan dimana karyawan sendiri merupakan salah satu aset perusahaan yang penting dalam menjalankan suatu organisasi. Pada penelitian ini kepuasan kerja intrinsik sangatlah diperhatikan dan menjadi suatu kebutuhan karyawan dimana jika hal ini terpenuhi maka karyawan akan menjalankan suatu pekerjaan dengan produktif. Cara meningkatkan kepuasan kerja intrinsik pun bermacam-macam, salah satu yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah menempatkan gaya kepemimpinan yang tepat dan cocok bagi perusahaan.

Hasil penelitian lebih lanjut akan melihat nilai rata-rata pernyataan dari masing-masing variabel yang terdapat pada kuesioner. Nilai rata-rata dari masing-masing variabel digunakan untuk melihat poin-poin yang bisa menjadi saran ataupun masukan bagi PT. Kayan Putra Utama Coal Samarinda dalam meningkatkan kepuasan kerja intrinsik karyawan.

Pada variabel dimensi penyembuhan emosional, diketahui nilai rata-rata paling rendah terdapat pada poin pernyataan keempat “Pemimpin saya dapat mengenali kapan saya terpuruk tanpa bertanya kepada saya” yang artinya karyawan merasa kurang adanya simpati dari pemimpin. Diharapkan pemimpin PT. Kayan Putra Utama Coal dapat memberikan simpati kepada karyawan seperti halnya menjenguk karyawan yang sedang sakit, memberikan perhatian lebih kepada karyawan yang mungkin sedang mengalami masalah yang sedang dihadapi pada saat tertentu, dan memberikan semangat agar karyawan merasa lebih tenang.

Pada variabel dimensi menciptakan nilai bagi komunitas, diketahui nilai rata-rata paling rendah terdapat pada poin pernyataan keempat “saya didorong oleh pemimpin saya untuk menjadi sukarelawan dikomunitas” yang artinya karyawan merasa kurang dipercaya untuk melakukan pekerjaan sukarelawan dalam organisasi kemanusiaan. Diharapkan pemimpin PT. Kayan Putra Utama Coal untuk dapat memberikan kepercayaan kepada karyawannya untuk menekankan pentingnya berkontribusi kepada masyarakat dalam menciptakan kemandirian seperti misalnya, karyawan memiliki inisiatif secara langsung dan mempunyai rasa percaya diri untuk melakukan sesuatu tanpa bantuan orang lain. Dan juga hal ini dapat membangkitkan dukungan kemasyarakatan sehingga para pemimpin dapat dengan mudah memberikan motivasi dan inspirasi kepada karyawan.

Pada variabel dimensi keterampilan konseptual, diketahui nilai rata-rata paling rendah terdapat pada poin pernyataan kedua “pemimpin saya dapat secara efektif mencari solusi untuk masalah yang kompleks” yang artinya karyawan menganggap pemimpin kurang tanggap mencari solusi ketika terjadi suatu masalah.

Diharapkan pemimpin PT. Kayan Putra Utama Coal untuk mengembangkan pengetahuan atau cara pandang dari berbagai perspektif seperti misalnya, mendengarkan berbagai pendapat dari bawahan yang kiranya bisa membantu menemukan berbagai solusi untuk masalah yang ada.

Pada variabel dimensi memberdayakan, diketahui nilai rata-rata paling rendah terdapat pada poin pernyataan keempat “Ketika saya harus membuat keputusan penting ditempat kerja, saya tidak perlu berkonsultasi ke pemimpin saya dulu” yang artinya karyawan tidak bisa membuat keputusan sendiri tanpa persetujuan dari pemimpin. Diharapkan pemimpin PT. Kayan Putra Utama Coal dapat memberikan dukungan atau pengetahuan dalam pengambilan keputusan bagi karyawan agar sewaktu-waktu karyawan dapat mengambil keputusan penting sendiri ditempat kerja agar terciptanya rasa percaya antar pemimpin dan karyawan itu sendiri, dan jika hal ini tidak diperhatikan maka ketergantungan terhadap pemimpin akan meningkat dimana akan menimbulkan kurangnya rasa percaya diri dari karyawan tersebut.

Pada variabel dimensi membantu bawahan tumbuh dan sukses, diketahui nilai rata-rata paling rendah terdapat pada poin pernyataan pertama “Pemimpin saya menjadikan pengembangan karier saya sebagai prioritas” yang artinya pemimpin kurang peduli pada pengembangan karier setiap karyawannya. Diharapkan pemimpin PT. Kayan Putra Utama Coal dapat memperhatikan pengembangan karier karyawannya agar karyawan tetap merasa sejahtera akan pekerjaannya.

Pada variabel dimensi mengutamakan bawahan, diketahui nilai rata-rata paling rendah terdapat pada poin pernyataan ketiga “Pemimpin saya mengorbankan kepentingannya sendiri untuk memenuhi kebutuhan saya dalam hal pekerjaan” yang artinya karyawan merasa kebutuhannya dalam hal pekerjaan kurang terpenuhi. Diharapkan pemimpin PT. Kayan Putra Utama Coal dapat memenuhi kebutuhan karyawannya dalam hal pekerjaan, seperti misalnya memberikan lingkungan kerja yang sehat, memberikan arahan kepada karyawan yang kurang mengerti dalam melakukan sesuatu, gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang ditanggung, dan sebagainya. Karena bagaimana pun juga karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan yang perlu diperhatikan.

Pada variabel dimensi bersikap etis, diketahui nilai rata-rata paling rendah terdapat pada poin pernyataan keempat “Pemimpin saya lebih menghargai kejujuran daripada keuntungan.” yang artinya pemimpin lebih mementingkan keuntungan perusahaan dibanding dengan kejujuran dari karyawannya. Diharapkan pemimpin PT. Kayan Putra Utama Coal lebih menjunjung tinggi kejujuran dibandingkan keuntungan agar mencegah adanya hal yang buruk mungkin terjadi, seperti misalnya, timbulnya kesalahpahaman antar karyawan dan pemimpin, dan dapat menimbulkan perilaku tidak jujur dari karyawan terhadap pemimpin.

Pada variabel kepuasan kerja intrinsik, diketahui nilai rata-rata paling rendah terdapat pada poin pernyataan ketiga “Perasaan pencapaian yang berharga dalam pekerjaan anda” yang artinya karyawan kurang merasakan perasaan bangga atas pencapaian dalam pekerjaannya. Diharapkan PT. Kayan Putra Utama Coal mengembangkan perusahaan dan menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk

karyawannya, mengapresiasi karyawan ketika mendapatkan suatu penghargaan, dan juga memberikan kompensasi atas pencapaian karyawan yang mungkin bekerja dengan baik pada jarak waktu tertentu.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan dalam melakukan penelitian yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penelitian ini menggunakan bantuan *google form* dalam pengambilan sampel, yang memungkinkan hasil yang diperoleh bisa saja bias.
2. Penelitian ini dilakukan pada satu perusahaan saja, sehingga tidak bisa dikatakan bahwa hasil dari penelitian ini berlaku secara umum di setiap perusahaan yang ada.
3. Penelitian sangat terbatas karena adanya pandemik yang sedang berlangsung sehingga data responden yang dikumpulkan hanya sebanyak 102 orang.

5.4 Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang sudah dijelaskan diatas, maka diajukan beberapa saran yang kiranya dapat membantu untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya dapat secara langsung mengambil sampel agar hasil yang didapat tidak bias.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan model penelitian ini dengan menggunakan beberapa perusahaan sebagai objek penelitian agar penelitian tidak terfokus pada satu perusahaan saja.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan jumlah responden agar hasil penelitian yang didapatkan lebih jelas dan dapat memenuhi kekurangan dalam penelitian ini.
4. Untuk perusahaan ada baiknya perusahaan memberikan terapi *emotional healing* untuk karyawan karena ada kalanya karyawan mungkin merasa khawatir,lelah,cemas,dan sebagainya. Karena tidak semua karyawan sama, dapat luwes bercerita masalah kepada atasannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Asadi, R., Muhammed, S., Abidi, O. and Dzenopoljac, V. (2019), "*Impact of servant leadership on intrinsic and extrinsic job satisfaction*", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 40 No. 4, pp. 472-484.
- Allen, K. S. (2016). *Leadership style and growth: A qualitative case study of leadership style at a high-growth megachurch*.
- Badu, S. Q., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Bektaş Ç. (2017), *Explanation Of Intrinsic And Extrinsic Job Satisfaction Via Mirror Model*, *BMIJ* (2017) 5(3) : 627-639.
- Bruijl, Gerard. (2018). *The Relevance of Porter's Five Forces in Today's Innovative and Changing Business Environment*. *SSRN Electronic Journal*.
- Chun, J. U., Sosik, J. J., & Yun, N. Y. (2012). *A longitudinal study of mentor and protégé outcomes in formal mentoring relationships*. *Journal of Organizational Behavior*, 33(8), 1071–1094.
- Dennis, R. S., Kinzler-Norheim, L., & Bocarnea, M. (2010). *Servant Leadership Theory*. *Servant Leadership*, 169–179.
- Dodd, Regan; Achen, Rebecca M.; and Lumpkin, Angela (2018) "*Servant Leadership and Its Impact on Ethical Climate*," *The Journal of Values-Based Leadership*: Vol. 11 : Iss. 1 , Article 11.
- Hidayah, Nurrohmah & Tjiptasari, Fitriana & Wahyu, Jamzanah. (2018). Analisis Gaya Kepemimpinan menggunakan *Theory Behavioral Leadership* di Perpustakaan ICBC Yogyakarta. 25. 69-73.
- Hu, Jia & Liden, Robert. (2011). *Antecedents of Team Potency and Team Effectiveness: An Examination of Goal and Process Clarity and Servant Leadership*. *The Journal of applied psychology*. 96. 851-62.

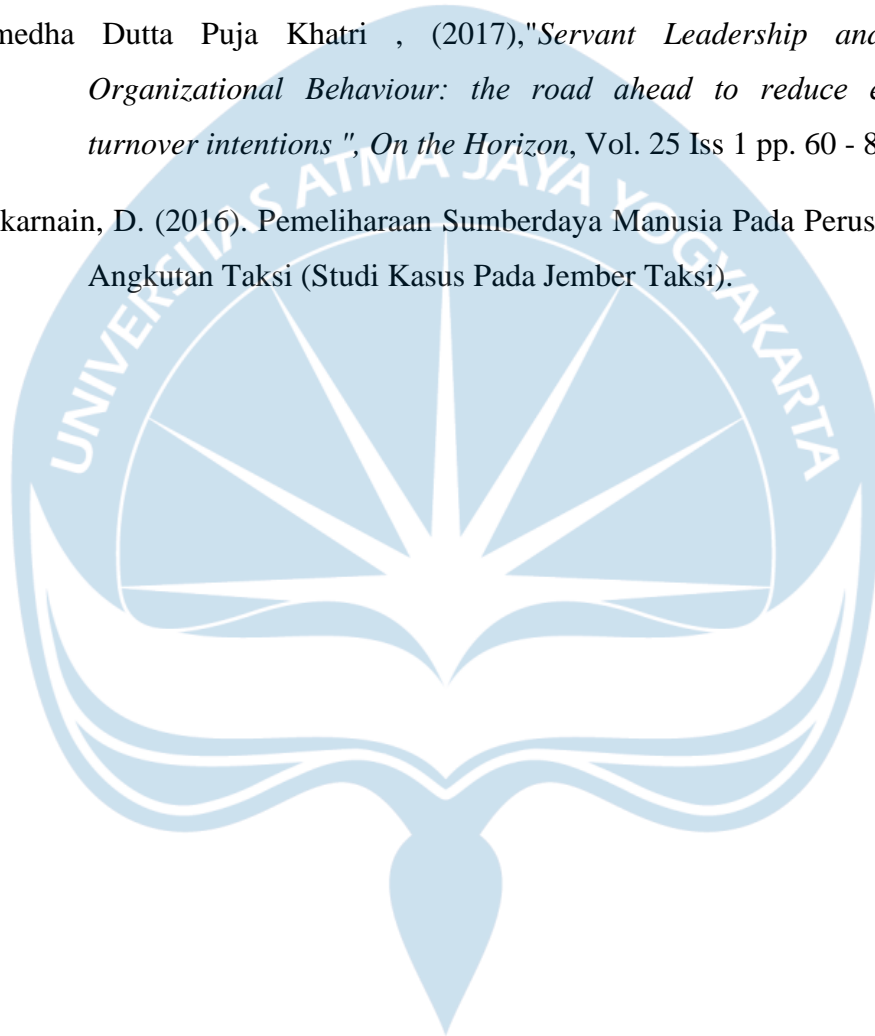
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Jit, R., Sharma, C. S., & Kawatra, M. (2017). *Healing a Broken Spirit: Role of Servant Leadership*. *Vikalpa*, 42(2), 80–94.
- Kenneth Mark Baylor. (2010). *The Influence of Intrinsic and Extrinsic Job Satisfaction Factors and Affective Commitment on the Intention to Quit for Occupations Characterized by High Voluntary Attrition*. Doctoral dissertation. Nova Southeastern University.
- Keskes, Imen. (2014). *Relationship Between Leadership Styles and Dimensions of Employee Organizational Commitment: A critical review and discussion of future directions*. *Intangible Capital*.
- Larasati (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Mufti, Mishal & Xiaobao, Peng & Shah, Syed & Sarwar, Asma & Zhenqing, Yuan. (2019). *Influence of leadership style on job satisfaction of NGO employee: The mediating role of psychological empowerment*. *Journal of Public Affairs*.
- Palupi, D.A., Cahjono, M.P., & Satyawati, E. (2017). *Effect of Leadership on the Job Satisfaction with Organizational Commitment and Trust in Leader as Mediators*.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosari, R. (2019). *Leadership Definitions Applications For Lecturers' Leadership Development*. *Journal of Leadership in Organizations*, 1(1).
- Sironi, Emiliano. (2019). *Job Satisfaction as a Determinant of Employees' Optimal Well-being in an Instrumental Variable Approach*. *Quality & Quantity*. 53. 1-22.

Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: \ Alfabet.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: \ Alfabet.

Sumedha Dutta Puja Khatri , (2017), "*Servant Leadership and Positive Organizational Behaviour: the road ahead to reduce employees' turnover intentions* ", *On the Horizon*, Vol. 25 Iss 1 pp. 60 - 82

Zulkarnain, D. (2016). Pemeliharaan Sumberdaya Manusia Pada Perusahaan Jasa Angkutan Taksi (Studi Kasus Pada Jember Taksi).





Lampiran I

**KUESIONER PENELITIAN PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP*
(KEPEMIMPINAN YANG MELAYANI) TERHADAP KEPUASAN
KERJA INTRINSIK KARYAWAN PT. KAYAN PUTRA UTAMA COAL
SAMARINDA**

Perkenalkan saya mahasiswa Universitas Atma Jaya Yogyakarta jurusan manajemen sumber daya manusia. Saat ini saya sedang menyusun sebuah tugas akhir yang menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar S1 dari Universitas Atma Jaya Yogyakarta dengan judul “PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP* (KEPEMIMPINAN YANG MELAYANI) TERHADAP KEPUASAN KERJA INTRINSIK KARYAWAN PT. KAYAN PUTRA UTAMA COAL SAMARINDA”. Saya berharap kiranya Bapak/Ibu bersedia mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun. Terima kasih atas waktu Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini.

Petunjuk Pengisian Kuesioner:

- 1. Berilah tanda silang (X) untuk setiap pertanyaan dan pernyataan ini pada kolom yang tersedia sesuai dengan kenyataan yang Anda alami pada saat bekerja di kantor.**
- 2. Informasi yang Anda berikan hanya digunakan untuk tujuan penelitian semata dan terjaga kerahasiaannya.**
- 3. Terdapat tiga bagian yang akan disajikan yaitu bagian A,B, dan C.**

Bagian A :

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Usia : <25 Tahun 25-35 Tahun

36-40 Tahun

41-50 Tahun

<60 Tahun

>60 Tahun

Lama Bekerja : 1 tahun

<5 Tahun

5-10 Tahun

>10 Tahun

Apakah Anda karyawan tetap?

Ya

Tidak

Bagian B :

Pada bagian ini, saya harap anda memikirkan pemimpin anda. Dimana orang tersebut yang mengawasi anda selama anda bekerja dan juga yang menilai kinerja anda selama anda bekerja di perusahaan ini

Pilihlah respon anda dari **Sangat Tidak Setuju = 1** ke **Sangat Setuju = 5**. Berikan tanda silang (X) yang sesuai pada salah satu jawaban kolom yang tersedia disebelah kanan dari setiap pernyataan.

Sangat Tidak Setuju = 1

Tidak Setuju = 2

Netral = 3

Setuju = 4

Sangat Setuju = 5

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya akan mencari bantuan dari pemimpin saya jika saya memiliki masalah pribadi.					
2.	Pemimpin saya peduli dengan kesejahteraan pribadi saya.					
3.	Pemimpin saya membutuhkan waktu untuk berbicara kepada saya secara pribadi.					
4.	Pemimpin saya dapat mengenali kapan saya terpuruk tanpa bertanya kepada saya.					
5.	Pemimpin saya menekankan pentingnya memberi kembali kepada organisasi.					
6.	Pemimpin saya selalu tertarik membantu orang-orang diorganisasi kami.					
7.	Pemimpin saya terlibat dalam kegiatan organisasi.					
8.	Saya didorong oleh Pemimpin saya untuk menjadi sukarelawan diorganisasi.					
9.	Pemimpin saya dapat memberitahu saya ketika terjadi kesalahan pada pekerjaan saya.					
10.	Pemimpin saya dapat secara efektif mencari solusi untuk masalah yang kompleks.					
11.	Pemimpin saya memiliki pemahaman menyeluruh tentang organisasi dan tujuannya.					
12.	Pemimpin saya dapat menyelesaikan masalah kerja dengan ide-ide baru atau kreatif.					

13.	Pemimpin saya memberikan tanggung jawab untuk mengambil keputusan penting tentang pekerjaan saya.					
14.	Pemimpin saya mendorong saya untuk menangani sendiri keputusan-keputusan penting yang terkait dengan pekerjaan.					
15.	Pemimpin saya memberikan saya kebebasan untuk menangani situasi sulit dengan cara yang saya rasa terbaik.					
16.	Ketika saya harus membuat keputusan penting ditempat kerja, saya tidak perlu berkonsultasi ke pemimpin saya dulu.					
17.	Pemimpin saya menjadikan pengembangan karier saya sebagai prioritas.					
18.	Pemimpin saya tertarik untuk memastikan bahwa saya mencapai tujuan karir saya.					
19.	Pemimpin saya memberi saya pengalaman kerja yang memungkinkan saya untuk mengembangkan keterampilan baru.					
20.	Pemimpin saya ingin tahu tentang tujuan karier saya.					
21.	Pemimpin saya tampaknya lebih peduli pada kesuksesan saya daripada keberhasilannya sendiri.					
22.	Pemimpin saya menempatkan kepentingan terbaik saya diatas kepentingannya sendiri.					
23.	Pemimpin saya mengorbankan kepentingannya sendiri untuk memenuhi kebutuhan saya dalam hal pekerjaan.					

24.	Pemimpin saya melakukan apapun yang dia bisa untuk membuat pekerjaan saya lebih mudah.					
25.	Pemimpin saya memiliki standar etika yang tinggi.					
26.	Pemimpin saya selalu jujur.					
27.	Pemimpin saya tidak akan berkompromi dengan prinsip-prinsip etika untuk mencapai kesuksesan.					
28.	Pemimpin saya lebih menghargai kejujuran daripada keuntungan.					

Bagian C :

Indikasikan tingkat kepuasan Anda dengan berbagai segi pekerjaan anda dengan cara memberikan tanda silang (X) pada salah satu angka yang tersedia.

Rentang Skala dari 1 = rendah ke 5 = tinggi.

Pertanyaan		Rendah					Tinggi				
1.	Harga diri yang anda dapatkan dari pekerjaan Anda.	1	2	3	4	5					
2.	Kesempatan untuk pengembangan pertumbuhan pribadi dalam pekerjaan Anda.	1	2	3	4	5					
3.	Perasaan bermakna dari pekerjaan Anda.	1	2	3	4	5					
4.	Pekerjaan Anda saat ini ketika Anda mempertimbangkan pada pekerjaan lain.	1	2	3	4	5					



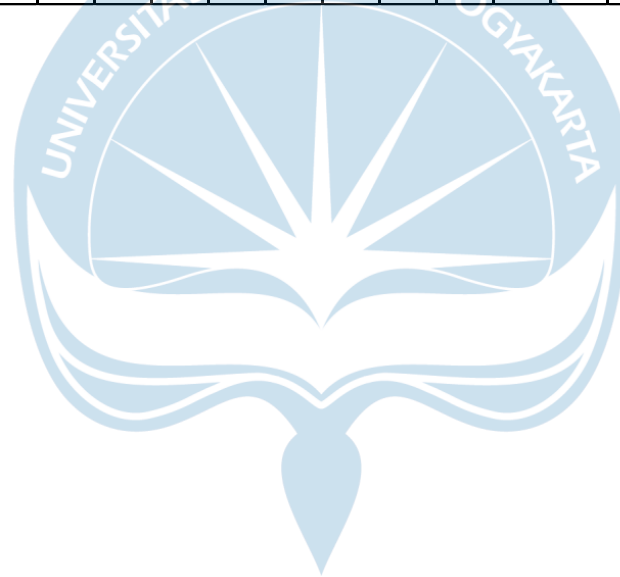
Lampiran II

No	PE				MNBK				KK				M				MBTS				MB				BE				KKI					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X6.1	X6.2	X6.3	X6.4	X7.1	X7.2	X7.3	X7.4	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4		
1	3	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	3	4	5	4	5	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4		
2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3		
3	5	4	3	3	5	5	3	2	4	5	5	5	4	4	4	2	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4		
4	3	4	3	2	5	5	4	3	5	5	4	5	4	4	3	1	2	2	5	3	5	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4		
5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4		
6	3	3	3	3	2	4	2	3	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	2	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	3		
7	4	4	3	4	3	3	3	3	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4		
8	4	4	4	4	3	4	3	2	5	5	5	5	2	1	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	
9	5	5	3	2	2	2	2	4	4	3	3	3	4	3	5	2	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
10	3	3	3	5	3	3	4	4	5	5	5	5	4	3	3	3	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	
11	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	2	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3		
12	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	
13	4	4	2	3	1	2	5	5	4	3	4	4	4	5	3	2	2	2	4	2	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	
14	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	
15	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	3	2	2	2	4	3	3	3	2	3	2	3	4		
16	3	2	3	1	3	4	3	4	1	1	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	
17	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
18	3	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	
19	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	2	2	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	
20	1	1	1	1	5	5	5	5	1	2	3	3	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	
21	3	3	4	3	5	5	4	4	3	2	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	1	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
22	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	
23	3	4	3	3	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	
24	3	4	3	2	2	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
25	3	3	3	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	1	3	4	2	1	1	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
26	3	3	3	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	
27	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	
28	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	2	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	

29	3	4	3	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
31	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	5	5	5	5	2	5	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
33	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	
34	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
35	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	2	1	4	4	3	4	4	3	3	3	3	
36	4	4	4	3	3	4	4	1	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	3	3	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	
37	5	5	3	2	2	3	2	5	5	5	5	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
38	3	5	5	3	5	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	
39	2	5	4	4	3	3	3	2	4	4	3	5	4	4	4	3	2	2	5	3	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	
40	4	4	5	4	3	5	3	3	5	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
41	4	4	3	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
42	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
43	4	3	3	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
44	2	3	3	3	2	4	2	2	5	4	4	4	3	3	4	1	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
45	5	5	5	5	3	4	4	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
46	4	3	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	
47	4	4	5	4	3	4	4	3	5	2	4	5	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	
48	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	
49	4	5	5	4	1	3	1	1	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	
50	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	
51	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
52	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
53	4	3	3	4	4	4	4	2	3	5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	
54	4	4	4	3	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	
55	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
56	1	1	3	1	4	4	4	2	5	3	3	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	
57	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	2	2	4	3	4	3	4	3	2	2	2	
58	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	
59	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	

60	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	5	4	3	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	1	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5		
62	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	5	3	4	4	3	3	4	3	5	4	3	4	4	5	3	3	4	3	4	3	4			
63	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	2	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
64	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
65	4	4	3	4	5	5	3	5	5	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
66	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
67	4	3	4	3	4	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	4	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4		
68	5	5	3	5	4	3	4	2	5	4	3	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
69	3	2	3	3	2	3	2	3	5	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
70	4	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
71	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	
72	3	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	
73	3	4	3	2	5	4	5	4	4	3	4	3	3	5	3	4	4	3	3	4	3	5	4	3	4	4	5	3	3	4	3	4	3	4	3	4	
74	2	4	3	2	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
75	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
76	4	4	3	2	5	5	4	3	3	3	4	4	4	2	2	2	3	2	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
77	3	4	3	3	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
78	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
79	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	
80	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
82	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
83	5	4	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
84	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
85	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
86	4	4	4	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	5	2	3	4	5	5	5	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
87	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
88	4	3	4	4	5	5	3	3	4	5	5	5	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
89	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	1	4	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	
90	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3		
91	4	5	4	5	2	4	2	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	
92	5	5	4	4	3	3	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	

93	5	5	5	5	3	4	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
94	2	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
95	3	3	3	5	3	3	4	3	5	5	5	5	5	3	5	1	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
96	5	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	4	5	2	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	
97	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
98	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	2	2	2	4	2	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3		
99	4	3	3	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4		
100	4	3	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	3	2	2	2	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4		
101	3	2	3	1	3	3	3	5	1	1	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2		
102	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	





Lampiran III

Hasil Uji Validitas

Indikator	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X1.1	0,795	0,1946	Valid
X1.2	0,834		Valid
X1.3	0,776		Valid
X1.4	0,808		Valid
X2.1	0,864	0,1946	Valid
X2.2	0,769		Valid
X2.3	0,790		Valid
X2.4	0,520		Valid
X3.1	0,859	0,1946	Valid
X3.2	0,901		Valid
X3.3	0,859		Valid
X3.4	0,884		Valid
X4.1	0,791	0,1946	Valid
X4.2	0,756		Valid
X4.3	0,757		Valid
X4.4	0,578		Valid
X5.1	0,867	0,1946	Valid
X5.2	0,937		Valid
X5.3	0,769		Valid
X5.4	0,854		Valid
X6.1	0,828	0,1946	Valid
X6.2	0,892		Valid

X6.3	0,844	0,1946	Valid
X6.4	0,764		Valid
X7.1	0,904		Valid
X7.2	0,888		Valid
X7.3	0,859	0,1946	Valid
X7.4	0,895		Valid
Y1.1	0,888		Valid
Y1.2	0,929		Valid
Y1.3	0,941	0,1946	Valid
Y1.4	0,904		Valid

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X1	0,815	0,60	Reliabel
X2	0,708		Reliabel
X3	0,897		Reliabel
X4	0,666		Reliabel

X5	0,881		Reliabel
X6	0,851		Reliabel
X7	0,909		Reliabel
Y	0,935		Reliabel

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.417	.978		-1.449	.151
	X1	.199	.083	.198	2.384	.019
	X2	.134	.046	.128	2.912	.004
	X3	.137	.055	.149	2.478	.015
	X4	.174	.084	.159	2.068	.041
	X5	.168	.076	.187	2.207	.030
	X6	.149	.071	.169	2.088	.040
	X7	.162	.071	.168	2.265	.026

a. Dependent Variable: Y