

BAB V

PENUTUP

Pada bab lima penulis akan mengambil kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Selanjutnya, penulis membuat implikasi manajerial, merumuskan saran dan memaparkan keterbatasan penelitian. Kesimpulan, implikasi manajerial, saran dan keterbatasan penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

5.1 Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan yang bertanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap orientasi tugas karyawan PT. Brantas Abipraya.
2. Gaya kepemimpinan yang bertanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Brantas Abipraya.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap orientasi tugas karyawan PT. Brantas Abipraya.
4. Kepuasan kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan yang bertanggung jawab terhadap orientasi tugas karyawan PT. Brantas Abipraya.

5.2 Implikasi Manajerial

Orientasi pada tugas menjadi salah satu pokok perhatian pihak manajemen. Tingkat orientasi pada tugas yang tinggi akan memberikan dukungan pada pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan hal tersebut maka penting bagi setiap karyawan untuk fokus dalam bekerja dan memiliki orientasi pada tugas yang tinggi. Banyak faktor yang mempengaruhi peningkatan orientasi pada tugas. Hasil

penelitian ini secara empirik membuktikan bahwa gaya kepemimpinan yang bertanggung jawab dan kepuasan kerja merupakan dua prediktor yang mempengaruhi orientasi pada tugas.

Berdasarkan dari hasil analisis deskriptif gaya kepemimpinan yang bertanggung jawab di PT. Brantas Abipraya, total dari rata-rata berada pada kategori Tinggi. Item pernyataan dengan Jawaban tertinggi didapati pada pertanyaan “Pimpinan langsung saya pandai mengembangkan orang”. Hal ini menandakan bahwa pimpinan dari PT. Brantas Abipraya memiliki potensi yang dapat membantu para karyawannya untuk berkembang menjadi lebih baik dan berpotensi dalam bidangnya masing-masing. Namun, skor pertanyaan terendah terdapat pada pernyataan “ Organisasi kami percaya bahwa semua karyawan layak dikelola secara aktif sebagai talenta”. Berdasarkan pernyataan ini, cara yang dapat dilakukan antara lain adalah dengan memberikan tambahan pengetahuan dan pelatihan berkaitan dengan pekerjaan atau tugas dan tanggungjawab karyawan. Selain itu, pihak manajemen sebaiknya menempatkan karyawan pada bidang pekerjaan yang sesuai dengan pengetahuan, kompetensi dan minat mereka. Melalui penambahan pengetahuan dan keterampilan serta penempatan karyawan pada bidang tugas yang tepat, karyawan akan dapat bekerja dengan lebih optimal dan mengekspresikan kemampuan merek dalam setaiap pekerjaannya. Hal yang pasti dapat diperoleh dengan melakukan kebijakan tersebut adalah pemberdayaan talenta yang dimiliki karyawan. Selain itu, para pimpinan di PT. Brantas Abipraya juga harus mempertahankan dan atau bahkan meningkatkan kemampuan yang dimilikinya dalam melakukan analisis mengenai hal-hal apa saja yang perlu

ditingkatkan lagi kaitannya dengan pengembangan karyawan. Para pimpinan PT. Brantas Abipraya harus mempertajam kemampuan analisisnya berkaitan siapa dan dengan metode apa karyawan tersebut harus kembangkan.

Berdasarkan dari hasil analisis deskriptif orientasi tugas karyawan PT. Brantas Abipraya, total dari rata-rata berada pada kategori tinggi. Item pernyataan dengan Jawaban tertinggi didapati para pernyataan “ Saya menyelesaikan pekerjaan dalam kondisi terberat”. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan PT. Brantas Abipraya memiliki orientasi tugas yang sangat tinggi, mereka mampu bekerja dibawah tekanan demi mencapai visi dan misi yang telah di sepakai bersama. Namun skor pertanyaan terendah terdapat pada pernyataan “ Saya menerima risiko atau kerugian pribadi untuk mendukung tujuan misi/organisasi” Berdasarkan pernyataan ini, pihak manajemen harus memberikan perhatian dengan lebih fokus pada faktor-faktor risiko yang mungkin timbul akibat dari pekerjaan yang dilakukan. Meskipun karyawan memiliki kesediaan untuk menanggung risiko dari pekerjaannya demi mendukung tujuan organisasi, pihak manajemen tetap harus memperhatikan aspek Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan cara menyediakan peralatan pendukung keselamatan kerja, memberikan pelatihan kepada karyawan mengenai cara kerja yang aman, dan memberikan jaminan (*asuransi*) keselamatan kerja yang baik bagi karyawan. Peningkatan orientasi pada tugas yang tinggi juga nampak dari kesediaan dan kemampuan karyawan untuk “menyelesaikan pekerjaan dalam kondisi terberat”. Berdasarkan hal tersebut maka penting bagi pihak manajemen (*organisasi*) maupun pimpinan (*supervisor*) untuk memberikan dukungan yang semakin baik kepada

karyawan dalam segala hal. Dukungan yang diberikan tersebut dari organisasi maupun pimpinan langsung akan memberikan kontribusi pada kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas-tugasnya yang termasuk dalam kategori berat dengan hasil yang berkualitas.

Berdasarkan dari hasil analisis deskriptif kepuasan kerja di PT. Brantas Abipraya, total dari rata-rata berada pada kategori tinggi. Item pernyataan dengan jawaban tertinggi didapati pada pernyataan “Saya sangat senang menjadi bagian dari organisasi ini”. Hal ini mengindikasikan bahwa pemimpin dari PT. Brantas Abipraya sangat menjunjung tinggi solidaritas antar atasan dan bawahannya, selalu memberikan motivasi agar mereka bisa berkembang lebih baik dimanapun mereka berada demi kesejahteraan bersama. Namun, skor pertanyaan terendah terdapat pada pertanyaan “ Saya puas dengan imbalan yang diberikan”. Berdasarkan pernyataan ini, cara yang dapat dilakukan antara lain adalah dengan memberikan perhatian pada kebijakan penentuan besaran imbalan yang pantas dan sesuai dengan bidang pekerjaan, keahlian, serta risiko kerja karyawan. Kebijakan penentuan imbalan yang tepat akan memberikan kontribusi pada semangat kerja karyawan yang distimuli oleh kepuasan yang terbangun dari pemberian imbalan yang adil. Kepuasan kerja karyawan tertinggi terdapat pada indikator “Saya sangat senang menjadi bagian dari organisasi ini”. Untuk itu maka penting bagi pihak manajemen untuk memperkuat atau mempererat kualitas hubungan antara organisasi dengan karyawan. Kualitas hubungan dapat dibangun melalui diskusi-diskusi formal dalam organisasi secara rutin (berkala) maupun diskusi informal yang dilakukan secara personal anantara karyawan dengan atasan atau pimpinan

langsung. Dalam diskusi tersebut, dapat dibicarakan hal-hal yang dibutuhkan dan diharapkan karyawan dalam konteks pemenuhannya. Saat kualitas komunikasi dalam diskusi semakin berkualitas, dapat dipastikan karyawan menjadi semakin puas, semakin terlibat dalam organisasi dan memiliki ikatan emosional yang semakin tinggi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan dalam penelitian. Namun, adanya keterbatasan ini dapat menjadi patokan bagi peneliti selanjutnya agar bisa memperbaiki penelitian pada saat ini, Adapun keterbatasan yang dimiliki oleh penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini hanya melibatkan subjek dalam jumlah yang terbatas, yang dimana hanya melibatkan Sembilan divisi dengan total responden 73 karyawan, sehingga hasil yang diberikan belum dapat digeneralisasikan pada subjek yang lebih luas.
2. Kuesioner ini diterjemahkan hanya menggunakan terjemahan secara langsung yang menyebabkan kuesioner sulit dipahami oleh responden.

5.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, implikasi manajerial serta keterbatasan penelitian di atas, peneliti mengajukan saran sebagai berikut:

1. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengumpulkan data yang lebih beragam sehingga informasi yang disampaikan dalam penelitian dapat dipahami dengan baik

2. Peneliti selanjutnya dapat meningkatkan kualitas pertanyaan agar lebih mudah dipahami oleh responden
3. Peneliti selanjutnya diharapkan ikut serta dalam mendampingi pengisian kuesioner, agar dapat menjelaskan secara langsung kepada responden apabila ada pertanyaan yang susah untuk dipahami oleh responden.



DAFTAR PUSTAKA

- Ansong, A., Angelina, AA. and Robert, IG. (2021) Responsible Leadership, Job Satisfaction and Duty Orientation: “*Lessons from the manufacturing sector in Ghana*”.
- Antunes, A. and Franco, M. (2016), “How people in organizations make sense of responsible leadership practices: multiple case studies” *Leadership and Organization Development Journal*, Vol. 1 No. 10.
- Badeni. (2014) *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Penerbit Alfabeta: Bandung
- Baron, R.M. & Kenny, D.A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of personality and Social Psychology*. 51(6), 1173-1182
- Doh, J. P. Stumpf, S.A. and Tymon, W.G. (2011) ”Responsible leadership helps retain talent in India”, *Responsible Leadership*, Springer, Dordrecht, pp. 85-100.
- Dong, L.N.T. and Phuong, N.N.D. (2018) “Organization justice, job satisfaction and organizational citizenship behavior in higher education institutions: a research proposition in Vietnam”, *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, Vol. 5 No. 3.
- Eva, N., Newman, A., Miao, Q., Wang, D. and Cooper, B (2020) “Antecedents of duty orientation and follower work behavior in higher education institutions: a research proposition in Vietnam”, *The Journal of Business Ethics*, Vol. 161 No. 3, pp. 627-639.
- Frolova, Y. and Mahmood, M. (2019) “Variations in employee duty orientation: impact of personality leadership styles and corporate culture”, *Eurasian Business Review*, Vol. 9 No. 4.
- Ghozali, P. D. H. I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25* (25th Ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Gunay, G.Y. (2018) “Relationship between job satisfaction, organizational citizenship behavior and employee performance: sample of Edirne financial office employees in Turkey”, *American International Journal of Contemporary research*, Vol. 8 No. 1.

- Haidt, J., & Kesebir, S. (2010). "Morality". *Journal of Leadership and Organization Studies*, Vol. ,10 No. 4, pp. 103-111.
- Hanna, S. T., Jennings, P.L., Bluhm, D., Peng, A.C. and Schaubroeck, J.M. (2014), "Duty Orientation: theoretical development and preliminary construct testing" *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. Vol, 123 No. 2, pp.220-238.
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. New York: Harper and Brothers Publishers.
- Hua, N.T.A. (2020), "The relationship between task oriented leadership style, psychological capital, job satisfaction and organizational commitment: evidence from Vietnamese small and medium sized enterprises", *Journal of Advances in Management Research*, Vol. 17 No. 4.
- Jonathan P. Doh. Narda R. Quigley. (2014) *Responsible Leadership And Stekholder Management: Influence Pathways And Organization Outcomes*.
- Jonathan P. Doh. Walter G. Tymon Jr. (2011) *Responsible Leadership Helps Retain Talent in India*.
- Maslow, A.H. (1943) *A Theory of Human Motivation*, Harper, New York, NY.
- Moss, S.E., Song, M., Hannah, S.T., Wang, Z. and Sumanth, J.J. (2020), "The duty to improve oneself: how duty orientation mediates the relationship between ethical leadership and followers' feedback-seeking and feedback-avoiding behavior", *Journal of Business Ethics*, Vol. 165 No.4, pp. 615-631.
- Mulla, Z.R. and Krishnna, V.R.(2012) "Transformational leadership and karma-yoga: enhancing followers' duty orientation and indifference to rewards" *Psychology and Developing Societies*, Vol.24 No. 1, pp. 85-117.
- Novicevic, M.M., Zikic, J., Martin, J., Humphreys, J.H. and Roberts, F. (2013) "Responsible executive leadership: a moral-identity analysis based on Barnard's conceptualization", *Journal of Management History* , Vol. 19 No. 4, pp. 474-491.

- Plangiten, Pegi. (2013). Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Manado, *Jurnal EMBA*, 1(4):2155-2166.
- Pless, N.M. and Maak, T. (2011) "Responsible leadership pathways to the future", *Responsible Leadership*, Springer, Dordrecht, pp. 3-13.
- Pless, N.M., Maak, T. and Stahl, G.K. (2011) " Developing responsible global leaders through internasional service-learning programs: the Ulysses experience", *Academy of Management Learning and Education*, Vol. 10 No. 2, pp, 237-260.
- Pratiwi, Lengkong dan Mintardjo. (2017). Pengaruh Orientasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. PLN PERSERO Wilayah Suluttenggo Area Manado), *Jurnal EMBA*, vol 5, no 2.
- Rivai dan Mulyadi, Deedy. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. (Edisi 3). (2011). Jakarta: PT Raja Grafindo, 2011.
- Robbins, Stephen. (2021). *Prilaku Organisaasi*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Sekaran, U. and Bougie, R. (2016), *Research Methods for Business: A skill Building Approach*, John Wiley and Sons, New York , NY.
- Sinurat, E.J. (2017) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Himawan Putra Medan. Vol 3 No. 2.
- Sitora, Inoyatova. (2021) *The Job Satisfaction: A review of widely used measures & indexes*.
- Sopiah. (2012). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Penerbit Andi Offset.
- Spector, P.E. (1985) Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, 13,693-713.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitaitf, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, Cv
- Sunyoto, Danang. (2012) *Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. Jakarta : Caps Publishing.
- Thoha, Miftah, (2013) *kepemimpinan dalam manajemen*, edisi 1, PT RajaGrafindo, Jakarta.

Veithzal. Rivai. (2013), *Manajemen Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi, Rajawali Pers, Jakarta.*

Voegtlin, C. (2011), "Development of a scale measuring discursive responsible leadership" *Journal of Business Ethics*, Vol.98 No.S1,pp.57-73.

Wijono, S. (2010). Psikologi industri & organisasi. Kencana.

Yani. (2012) *Dasar-dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.



LAMPIRAN I: KUESIONER

KUISIONER

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN YANG BERTANGGUNG
JAWAB TERHADAP ORIENTASI TUGAS DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI**

(PT.BRANTAS ABIPRAYA: STUDI PADA BENDUNGAN SIDAN

GIANYAR,BALI)

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Yth. Bapak/Ibu Karyawan PT. Brantas Abipraya

Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Perkenalkan saya mahasiswa Universitas Atma Jaya Yogyakarta Angkatan 2018,

Nama : Riza Elviana Kuswandari Binawan

Fakultas : Bisnis dan Ekonomika

Program Studi : Manajemen

Kuesioner ini bertujuan untuk mendapatkan informasi dan data bagi peneliti yang dilaksanakan di PT. Brantas Abipraya mengenai **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP ORIENTASI TUGAS DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI**. Atas kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner ini, saya ucapkan terimakasih.

Identitas Responder

1. Jenis Kelamin

- Laki-laki
- Perempuan

2. Usia

- 20 – 30 Tahun
- > 30 – 40 Tahun
- > 40 – 50 Tahun
- > 50 Tahun

3. Pendidikan Terakhir

- SMA/SMK Sederajat
- Diploma (D1 – D3)
- Sarjana Strata 1 (S1)
- Sarjana Strata 2 (S2)

4. Jabatan

5. Masa Kerja

- 5 Tahun
- > 5 Tahun – 10 Tahun
- > 10 Tahun

Kuesioner Gaya Kepemimpinan yang Bertanggung Jawab

Anda hanya perlu memilih salah satu Jawaban dari setiap pertanyaan yang ada. Usahakan untuk memilih yang paling sesuai dalam menggambarkan persepsi anda dan sebisa mungkin menghindari Jawaban netral (3)

Keterangan:

- | | |
|---|-----------------------|
| 1 | = Sangat Tidak Setuju |
| 2 | = Tidak Setuju |
| 3 | = Netral |

- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju



No.	Pertanyaan	5	4	3	2	1
1.	Organisasi ini mengambil peran aktif dalam komunitasnya					
2.	Organisasi ini menganggap serius etika (misalnya berkomitmen pada pelatihan etika)					
3.	Organisasi ini menganggap serius etika (misalnya berkomitmen pada pelatihan etika)					
4.	Organisasi ini menganggap serius etika (misalnya berkomitmen pada pelatihan etika)					
5.	Program penilaian kinerja kami secara efektif digunakan untuk mempertahankan talenta terbaik					
6.	Program kompensasi kami digunakan secara efektif untuk mempertahankan talenta terbaik					
7.	Organisasi kami percaya bahwa semua karyawan layak dikelola secara aktif sebagai talenta					
8.	Program organisasi kami untuk karyawan berpotensi besar membantu dalam retensi bakat					
9.	Perusahaan memiliki program formal "berpotensi tinggi" (misalnya pelatihan dan pengembangan untuk membangun tim atau meningkatkan keterampilan kepemimpinan, dll.)—orang tahu apa yang perlu mereka lakukan untuk masuk ke dalamnya dan untuk maju di dalamnya					
10.	Manajer saya memimpin dengan memberi contoh					
11.	Manajer memberi saya dukungan yang saya perlukan untuk melakukan pekerjaan saya dengan baik					
12.	Manajer langsung saya sangat efektif					
13.	Manajer langsung saya pandai mengembangkan orang					

Kuesione Orientasi Tugas

Anda hanya perlu memilih salah satu Jawaban dari setiap pertanyaan yang ada. Usahakan untuk memilih yang paling sesuai dalam menggambarkan persepsi anda dan sebisa mungkin menghindari Jawaban netral (3)

Keterangan:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

No.	Pertanyaan	5	4	3	2	1
1.	Menempatkan kepentingan tim saya di atas kepentingan pribadi saya					
2.	Saya melakukan semua yang saya bisa untuk mendukung organisasi					
3.	Saya setia kepada anggota tim saya					
4.	Saya setia kepada pemimpin san tim saya					
5.	Saya menerima risiko atau kerugian pribadi untuk mendukung tujuan misi/organisasi					
6.	Saya membuat pengorbanan pribadi untuk melayani misi/tujuan organisasi					
7.	Saya melakukan apapun untuk tidak membiarkan tujuan misi/organisasi gagal					
8.	Saya menyelesaikan pekerjaan dalam kondisi terberat					

Kuesione Kepuasan Kerja

Anda hanya perlu memilih salah satu Jawaban dari setiap pertanyaan yang ada. Usahakan untuk memilih yang paling sesuai dalam menggambarkan persepsi anda dan sebisa mungkin menghindari Jawaban netral (3)

Keterangan:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

No.	Pertanyaan	5	4	3	2	1
1.	Saya sangat senang menjadi bagian dari organisasi ini					
2.	Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah organisasi ini adalah masalah saya sendiri					
3.	Saya menemukan bahwa pendapat saya dihormati di tempat kerja					
4.	Saya puas dengan imbalan yang diberikan					
5.	Secara umum, saya puas dengan pekerjaan saya					

LAMPIRAN II: DATA PENELITIAN

No	Jenis kelamin	Jabatan	Usia	Pendidikan terakhir	Masa kerja
1	Laki-laki	Staff Divisi Peralatan dan Precast	> 30 - 40 tahun	Diploma (D1 - D3)	> 10 tahun
2	Laki-laki	Staff Satuan Pengawas Intern	> 30 - 40 tahun	Sarjana Strata 1 (S1)	5 Tahun - 10 Tahun
3	Laki-laki	Staff Departemen Pengembangan Bisnis	> 50 tahun	Sarjana Strata 1 (S1)	> 10 tahun
4	Laki-laki	Staff Departemen Produksi & SCM	> 30 - 40 tahun	SMA/SMK/Sederajat	> 10 tahun
5	Perempuan	Staff Departemen Produksi & SCM	20 - 30 tahun	SMA/SMK/Sederajat	5 Tahun - 10 Tahun
6	Laki-laki	Staff Departemen Produksi & SCM	> 40 - 50 tahun	Sarjana Strata 1 (S1)	> 10 tahun
7	Perempuan	Staff Departemen Human Capital & General Affairs	20 - 30 tahun	Diploma (D1 - D3)	5 Tahun - 10 Tahun
8	Laki-laki	Staff Divisi Peralatan dan Precast	> 30 - 40 tahun	Diploma (D1 - D3)	> 10 tahun
9	Laki-laki	Staff Departemen Pengembangan Bisnis	> 50 tahun	Sarjana Strata 2 (S2)	> 10 tahun
10	Laki-laki	Staff Departemen Produksi & SCM	20 - 30 tahun	SMA/SMK/Sederajat	5 Tahun - 10 Tahun
11	Laki-laki	Staff Departemen Pengembangan Bisnis	> 30 - 40 tahun	Diploma (D1 - D3)	> 10 tahun
12	Laki-laki	Staff Departemen Human Capital & General Affairs	> 30 - 40 tahun	Sarjana Strata 1 (S1)	> 10 tahun
13	Laki-laki	Staff Departemen Pemasaran	> 30 - 40 tahun	Diploma (D1 - D3)	5 Tahun - 10 Tahun
14	Laki-laki	Staff Sekretariat Perusahaan	> 40 - 50 tahun	Diploma (D1 - D3)	> 10 tahun
15	Laki-laki	Staff Departemen Produksi & SCM	> 30 - 40 tahun	Diploma (D1 - D3)	5 Tahun - 10 Tahun
16	Laki-laki	Staff Departemen Produksi & SCM	20 - 30 tahun	SMA/SMK/Sederajat	< 5 Tahun
17	Perempuan	Staff Departemen Produksi & SCM	> 30 - 40 tahun	Sarjana Strata 1 (S1)	5 Tahun - 10 Tahun
18	Laki-laki	Staff Departemen Produksi & SCM	> 30 - 40 tahun	Diploma (D1 - D3)	5 Tahun - 10 Tahun
19	Laki-laki	Staff Departemen Produksi & SCM	> 30 - 40 tahun	Diploma (D1 - D3)	> 10 tahun
20	Laki-laki	Staff Departemen Human Capital & General Affairs	> 30 - 40 tahun	Sarjana Strata 1 (S1)	5 Tahun - 10 Tahun
21	Laki-laki	Staff Departemen Human Capital & General Affairs	> 50 tahun	Sarjana Strata 1 (S1)	> 10 tahun
22	Laki-laki	Staff Departemen Produksi & SCM	20 - 30 tahun	Diploma (D1 - D3)	5 Tahun - 10 Tahun
23	Laki-laki	Staff Departemen Pemasaran	> 30 - 40 tahun	Diploma (D1 - D3)	> 10 tahun
24	Laki-laki	Staff Departemen Produksi & SCM	> 50 tahun	Sarjana Strata 1 (S1)	> 10 tahun
25	Laki-laki	Staff Divisi Peralatan dan Precast	> 30 - 40 tahun	Diploma (D1 - D3)	5 Tahun - 10 Tahun
26	Laki-laki	Staff Departemen Produksi & SCM	20 - 30 tahun	Diploma (D1 - D3)	5 Tahun - 10 Tahun
27	Laki-laki	Staff Departemen Produksi & SCM	> 30 - 40 tahun	Sarjana Strata 1 (S1)	5 Tahun - 10 Tahun
28	Laki-laki	Staff Departemen Produksi & SCM	> 40 - 50 tahun	Sarjana Strata 1 (S1)	> 10 tahun
29	Laki-laki	Staff Departemen Pengembangan Bisnis	> 30 - 40 tahun	Diploma (D1 - D3)	> 10 tahun
30	Laki-laki	Staff Departemen Pengembangan Bisnis	> 40 - 50 tahun	Sarjana Strata 1 (S1)	> 10 tahun
31	Laki-laki	Staff Departemen Produksi & SCM	> 30 - 40 tahun	Diploma (D1 - D3)	5 Tahun - 10 Tahun
32	Laki-laki	Staff Departemen Produksi & SCM	> 50 tahun	Sarjana Strata 1 (S1)	> 10 tahun
33	Laki-laki	Staff Divisi Peralatan dan Precast	> 50 tahun	Sarjana Strata 1 (S1)	> 10 tahun
34	Perempuan	Staff Departemen Pemasaran	20 - 30 tahun	Sarjana Strata 1 (S1)	5 Tahun - 10 Tahun
35	Laki-laki	Staff Sekretariat Perusahaan	> 30 - 40 tahun	Sarjana Strata 1 (S1)	5 Tahun - 10 Tahun
36	Laki-laki	Staff Departemen Produksi & SCM	> 30 - 40 tahun	Diploma (D1 - D3)	> 10 tahun
37	Laki-laki	Staff Departemen Pengembangan Bisnis	> 40 - 50 tahun	Sarjana Strata 1 (S1)	> 10 tahun
38	Laki-laki	Staff Satuan Pengawas Intern	> 40 - 50 tahun	Sarjana Strata 1 (S1)	> 10 tahun
39	Laki-laki	Staff Departemen Produksi & SCM	> 30 - 40 tahun	Sarjana Strata 1 (S1)	> 10 tahun
40	Perempuan	Staff Sekretariat Perusahaan	> 40 - 50 tahun	Diploma (D1 - D3)	> 10 tahun
41	Laki-laki	Staff Departemen Produksi & SCM	> 40 - 50 tahun	Sarjana Strata 1 (S1)	> 10 tahun
42	Laki-laki	Staff Departemen Produksi & SCM	> 30 - 40 tahun	Diploma (D1 - D3)	> 10 tahun
43	Laki-laki	Staff Departemen Produksi & SCM	> 30 - 40 tahun	SMA/SMK/Sederajat	5 Tahun - 10 Tahun
44	Laki-laki	Staff Departemen Produksi & SCM	> 50 tahun	Sarjana Strata 1 (S1)	> 10 tahun
45	Laki-laki	Staff Departemen Produksi & SCM	> 40 - 50 tahun	Diploma (D1 - D3)	> 10 tahun
46	Laki-laki	Staff Sekretariat Perusahaan	> 50 tahun	Sarjana Strata 2 (S2)	> 10 tahun
47	Laki-laki	Staff Sekretariat Perusahaan	> 30 - 40 tahun	Diploma (D1 - D3)	> 10 tahun
48	Laki-laki	Staff Departemen QHSSE	> 30 - 40 tahun	Diploma (D1 - D3)	5 Tahun - 10 Tahun
49	Laki-laki	Staff Departemen Pemasaran	> 30 - 40 tahun	Sarjana Strata 1 (S1)	5 Tahun - 10 Tahun
50	Laki-laki	Staff Departemen Produksi & SCM	> 30 - 40 tahun	Sarjana Strata 1 (S1)	> 10 tahun
51	Laki-laki	Staff Departemen Keuangan	> 40 - 50 tahun	Sarjana Strata 1 (S1)	> 10 tahun
52	Laki-laki	Staff Departemen Pemasaran	20 - 30 tahun	SMA/SMK/Sederajat	5 Tahun - 10 Tahun
53	Perempuan	Staff Departemen Keuangan	> 30 - 40 tahun	Sarjana Strata 1 (S1)	5 Tahun - 10 Tahun
54	Laki-laki	Staff Divisi Peralatan dan Precast	> 30 - 40 tahun	Sarjana Strata 1 (S1)	5 Tahun - 10 Tahun
55	Laki-laki	Staff Departemen Keuangan	> 40 - 50 tahun	Sarjana Strata 1 (S1)	> 10 tahun
56	Laki-laki	Staff Departemen Produksi & SCM	20 - 30 tahun	SMA/SMK/Sederajat	< 5 Tahun
57	Laki-laki	Staff Satuan Pengawas Intern	20 - 30 tahun	Diploma (D1 - D3)	5 Tahun - 10 Tahun
58	Laki-laki	Staff Departemen Produksi & SCM	> 40 - 50 tahun	Diploma (D1 - D3)	> 10 tahun
59	Laki-laki	Staff Departemen Produksi & SCM	20 - 30 tahun	Diploma (D1 - D3)	5 Tahun - 10 Tahun
60	Perempuan	Staff Departemen Produksi & SCM	> 50 tahun	Sarjana Strata 1 (S1)	> 10 tahun
61	Perempuan	Staff Sekretariat Perusahaan	> 50 tahun	Sarjana Strata 1 (S1)	> 10 tahun
62	Laki-laki	Staff Departemen QHSSE	> 40 - 50 tahun	Sarjana Strata 1 (S1)	> 10 tahun
63	Laki-laki	Staff Departemen Produksi & SCM	> 30 - 40 tahun	Diploma (D1 - D3)	> 10 tahun
64	Perempuan	Staff Sekretariat Perusahaan	> 30 - 40 tahun	Sarjana Strata 1 (S1)	> 10 tahun
65	Perempuan	Staff Departemen Produksi & SCM	> 40 - 50 tahun	Sarjana Strata 1 (S1)	> 10 tahun
66	Laki-laki	Staff Sekretariat Perusahaan	> 30 - 40 tahun	Diploma (D1 - D3)	5 Tahun - 10 Tahun
67	Laki-laki	Staff Departemen Produksi & SCM	> 30 - 40 tahun	Sarjana Strata 1 (S1)	> 10 tahun
68	Laki-laki	Staff Departemen Produksi & SCM	> 30 - 40 tahun	Sarjana Strata 1 (S1)	5 Tahun - 10 Tahun
69	Perempuan	Staff Departemen Produksi & SCM	> 30 - 40 tahun	Diploma (D1 - D3)	> 10 tahun
70	Laki-laki	Staff Departemen Human Capital & General Affairs	> 30 - 40 tahun	Sarjana Strata 2 (S2)	> 10 tahun
71	Laki-laki	Staff Departemen Pengembangan Bisnis	> 30 - 40 tahun	Diploma (D1 - D3)	> 10 tahun
72	Laki-laki	Staff Divisi Peralatan dan Precast	> 30 - 40 tahun	Diploma (D1 - D3)	5 Tahun - 10 Tahun
73	Laki-laki	Staff Departemen Produksi & SCM	> 40 - 50 tahun	Sarjana Strata 1 (S1)	> 10 tahun

No	Jo.St.1	Jo.St.2	Jo.St.3	Jo.St.4	Jo.St.5
1	3	4	2	2	3
2	5	5	5	4	4
3	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	5
5	4	2	3	3	3
6	5	4	4	4	4
7	3	4	3	4	3
8	3	4	2	3	3
9	5	5	3	5	4
10	2	2	1	1	2
11	5	5	4	5	5
12	4	4	5	4	4
13	4	4	4	4	5
14	3	3	1	2	2
15	3	4	4	4	5
16	5	5	4	4	5
17	4	4	3	3	4
18	4	3	4	4	3
19	4	5	4	4	3
20	5	4	5	5	5
21	4	5	4	4	5
22	4	4	4	3	4
23	5	5	4	4	4
24	4	3	4	5	4
25	4	4	4	3	5
26	4	3	3	2	4
27	5	5	4	4	5
28	5	5	5	5	5
29	4	4	4	4	4
30	4	4	3	3	4
31	4	4	3	4	4
32	5	5	4	4	3
33	5	4	4	4	3
34	3	3	4	2	4
35	4	5	4	4	4
36	3	3	3	2	3
37	5	4	5	4	5
38	4	4	4	3	5
39	5	5	5	4	5
40	4	2	3	3	3
41	5	4	4	4	4
42	3	4	3	4	3
43	3	4	2	3	3
44	5	5	3	5	4
45	2	1	2	1	2
46	5	5	4	5	5
47	4	4	5	4	4
48	4	4	4	4	5
49	3	2	2	2	2
50	3	4	4	4	5
51	5	5	5	5	5
52	3	4	4	3	4
53	4	3	4	4	3
54	4	5	4	3	4
55	4	5	5	5	5
56	4	5	4	4	5
57	4	4	4	3	4
58	5	5	4	4	4
59	4	3	4	5	4
60	4	3	5	3	5
61	4	3	3	3	3
62	5	4	5	4	5
63	5	5	5	5	5
64	4	4	4	4	4
65	4	4	3	3	4
66	4	4	3	4	4
67	5	5	4	4	3
68	5	4	4	4	3
69	3	3	4	2	4
70	4	5	4	4	4
71	3	3	3	2	3
72	5	5	5	5	5
73	4	3	5	4	4

No	Dty.O.1	Dty.O.2	Dty.O.3	Dty.O.4	Dty.O.5	Dty.O.6	Dty.O.7	Dty.O.8
1	3	3	3	3	3	3	3	3
2	5	5	5	5	5	4	5	5
3	3	4	4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	5	5	3	4	5
5	4	4	4	4	3	4	4	4
6	5	3	5	3	4	4	5	5
7	3	4	4	3	3	3	3	3
8	3	3	4	4	3	4	4	3
9	5	3	5	5	4	5	5	5
10	2	2	3	2	3	2	2	3
11	5	4	5	4	3	4	5	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	4	3	4	4	5	4	5
14	2	2	2	2	1	4	3	3
15	4	4	4	5	4	4	4	4
16	5	5	5	5	4	5	4	5
17	4	4	4	5	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	5	4	5	3	4	3	5
20	4	4	4	5	4	4	4	4
21	4	5	5	5	5	5	5	4
22	4	3	4	3	2	3	4	3
23	4	4	4	5	5	4	4	5
24	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4
26	3	3	4	3	2	4	4	4
27	4	5	3	5	3	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5
29	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	3	4	4	2	4	4	3
32	4	4	4	5	5	4	5	4
33	4	2	4	4	2	4	4	4
34	5	4	3	3	2	4	4	5
35	4	4	3	4	3	4	4	4
36	4	5	4	5	4	5	4	4
37	5	5	5	5	4	5	5	5
38	4	4	5	4	3	4	5	5
39	4	4	4	5	5	3	4	5
40	4	4	4	4	3	4	4	4
41	5	3	5	3	4	4	5	5
42	3	4	4	3	2	3	4	3
43	3	3	3	4	3	4	4	4
44	5	4	5	4	4	5	5	5
45	2	2	2	3	3	2	2	2
46	5	5	5	5	4	4	3	3
47	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	5	4	5
49	2	2	2	2	2	3	3	3
50	4	5	4	4	4	4	4	4
51	5	5	5	5	5	5	5	5
52	4	4	4	4	4	4	5	4
53	4	4	4	4	4	4	4	4
54	4	5	4	5	3	4	4	4
55	4	3	5	5	4	4	4	4
56	4	5	5	5	5	5	5	4
57	4	3	3	3	3	3	4	3
58	4	4	5	5	4	4	4	5
59	4	4	4	4	4	4	4	4
60	4	4	4	4	4	4	4	4
61	3	3	3	4	2	4	4	4
62	4	4	4	5	4	4	5	5
63	5	5	5	5	5	5	5	5
64	4	4	4	4	4	4	4	4
65	4	4	4	4	4	4	4	4
66	3	4	4	4	2	4	4	3
67	4	4	4	5	5	4	4	4
68	4	3	3	4	2	4	4	4
69	5	4	3	3	3	4	4	5
70	4	4	3	4	3	4	4	4
71	3	3	3	3	2	3	4	3
72	5	5	5	5	5	5	5	5
73	4	4	3	5	4	5	4	5

No	Res.L.1	Res.L.2	Res.L.3	Res.L.4	Res.L.5	Res.L.6	Res.L.7	Res.L.8	Res.L.9	Res.L.10	Res.L.11	Res.L.12	Res.L.13
1	3	4	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3
2	5	4	5	4	4	3	2	3	5	3	4	4	4
3	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5
5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
7	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
8	4	2	3	3	4	4	3	4	3	4	5	3	3
9	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3
10	2	2	3	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2
11	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5
12	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	5
13	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5
14	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3
15	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5
16	5	4	3	5	5	5	3	3	5	4	3	5	5
17	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
19	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
20	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5
21	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
22	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
23	5	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5
24	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
25	5	4	4	2	3	3	3	3	2	4	4	5	5
26	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5
27	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	4	4	4	4	4	2	3	5	4	4	5	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3
32	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5
33	2	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4
34	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	5	3
35	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2
37	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	5
38	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5
39	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5
40	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
42	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3
43	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4
44	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
45	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2
46	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	5
47	4	5	5	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4
48	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5
49	3	2	1	2	1	2	1	2	3	2	3	2	1
50	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5
51	5	4	3	5	5	5	3	3	5	4	3	5	5
52	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
54	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
55	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
56	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
57	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3
58	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5
59	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
60	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5
61	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5
62	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
64	4	3	4	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
66	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
67	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5
68	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
69	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	5	3
70	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
71	3	5	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	4
72	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
73	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5

LAMPIRAN III: UJI VALIDITAS DAB RELIABILITAS

Validitas: Kepuasan kerja

		Correlations					Kepuasan kerja
		Jo.St.1	Jo.St.2	Jo.St.3	Jo.St.4	Jo.St.5	
Jo.St.1	Pearson Correlation	1	,635**	,696**	,716**	,518**	,846**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,001	,000
	N	35	35	35	35	35	35
Jo.St.2	Pearson Correlation	,635**	1	,538**	,623**	,520**	,785**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,000	,001	,000
	N	35	35	35	35	35	35
Jo.St.3	Pearson Correlation	,696**	,538**	1	,711**	,705**	,883**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35
Jo.St.4	Pearson Correlation	,716**	,623**	,711**	1	,556**	,870**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,001	,000
	N	35	35	35	35	35	35
Jo.St.5	Pearson Correlation	,518**	,520**	,705**	,556**	1	,790**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,000	,001		,000
	N	35	35	35	35	35	35
Kepuasan kerja	Pearson Correlation	,846**	,785**	,883**	,870**	,790**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35

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

Reliabilitas: Kepuasan kerja

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,890	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Jo.St.1	15,40	9,953	,766	,862
Jo.St.2	15,43	10,076	,670	,880
Jo.St.3	15,83	8,617	,795	,852
Jo.St.4	15,83	8,852	,777	,856
Jo.St.5	15,57	9,958	,674	,879

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19,51	14,434	3,799	5

Validitas: Orientasi tugas

		Correlations								Orientasi tugas
		Dty.O.1	Dty.O.2	Dty.O.3	Dty.O.4	Dty.O.5	Dty.O.6	Dty.O.7	Dty.O.8	
Dty.O.1	Pearson Correlation	1	,561**	,582**	,587**	,506**	,592**	,571**	,598**	,802**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Dty.O.2	Pearson Correlation	,561**	1	,429*	,712**	,635**	,563**	,395*	,484**	,788**
	Sig. (2-tailed)	,000		,010	,000	,000	,000	,019	,003	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Dty.O.3	Pearson Correlation	,582**	,429*	1	,560**	,563**	,420*	,520**	,281	,699**
	Sig. (2-tailed)	,000	,010		,000	,000	,012	,001	,102	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Dty.O.4	Pearson Correlation	,587**	,712**	,560**	1	,669**	,589**	,530**	,498**	,846**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,001	,002	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Dty.O.5	Pearson Correlation	,506**	,635**	,563**	,669**	1	,342*	,476**	,525**	,788**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000		,045	,004	,001	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Dty.O.6	Pearson Correlation	,592**	,563**	,420*	,589**	,342*	1	,684**	,534**	,746**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,012	,000	,045		,000	,001	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Dty.O.7	Pearson Correlation	,571**	,395*	,520**	,530**	,476**	,684**	1	,630**	,761**
	Sig. (2-tailed)	,000	,019	,001	,001	,004	,000		,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Dty.O.8	Pearson Correlation	,598**	,484**	,281	,498**	,525**	,534**	,630**	1	,732**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,102	,002	,001	,001	,000		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Orientasi tugas	Pearson Correlation	,802**	,788**	,699**	,846**	,788**	,746**	,761**	,732**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

Reliabilitas: Orientasi tugas

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,901	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Dty.O.1	27,77	19,182	,733	,884
Dty.O.2	27,91	18,845	,707	,886
Dty.O.3	27,77	20,417	,615	,894
Dty.O.4	27,63	18,064	,780	,879
Dty.O.5	28,14	17,950	,690	,890
Dty.O.6	27,66	20,114	,673	,890
Dty.O.7	27,69	19,869	,688	,888
Dty.O.8	27,63	19,887	,648	,891

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
31,74	24,844	4,984	8

Validitas: Gaya kepemimpinan yang bertanggungjawab

		Correlations													Gaya kepemimpinan yang bertanggungjawab
		Res.L.1	Res.L.2	Res.L.3	Res.L.4	Res.L.5	Res.L.6	Res.L.7	Res.L.8	Res.L.9	Res.L.10	Res.L.11	Res.L.12	Res.L.13	
Res.L.1	Pearson Correlation	1	.476**	.623**	.557**	.532**	.663**	.449**	.528**	.549**	.437**	.375*	.550**	.704**	.741**
	Sig. (2-tailed)		.004	.000	.001	.001	.000	.007	.001	.001	.009	.026	.001	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Res.L.2	Pearson Correlation	.476**	1	.555**	.648**	.528**	.458**	.420*	.483**	.443**	.501**	.346*	.487**	.552**	.684**
	Sig. (2-tailed)	.004		.001	.000	.001	.006	.012	.003	.008	.002	.042	.003	.001	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Res.L.3	Pearson Correlation	.623**	.555**	1	.472**	.640**	.551**	.522**	.612**	.601**	.652**	.509**	.472**	.617**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.004	.000	.001	.001	.000	.000	.000	.002	.004	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Res.L.4	Pearson Correlation	.557**	.648**	.472**	1	.733**	.655**	.640**	.667**	.724**	.643**	.453**	.557**	.534**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.004		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.001	.001	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Res.L.5	Pearson Correlation	.532**	.528**	.640**	.733**	1	.658**	.663**	.591**	.613**	.670**	.425*	.535**	.598**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.011	.001	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Res.L.6	Pearson Correlation	.663**	.458**	.551**	.655**	.658**	1	.623**	.653**	.679**	.629**	.481**	.623**	.630**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Res.L.7	Pearson Correlation	.449**	.420*	.522**	.640**	.663**	.623**	1	.710**	.498**	.717**	.611**	.625**	.588**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.007	.012	.001	.000	.000	.000		.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Res.L.8	Pearson Correlation	.528**	.483**	.612**	.667**	.591**	.653**	.710**	1	.610**	.703**	.616**	.498**	.576**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.002	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Res.L.9	Pearson Correlation	.549**	.443**	.601**	.724**	.613**	.679**	.498**	.610**	1	.484**	.359*	.455**	.556**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.001	.006	.000	.000	.000	.000	.002	.000		.003	.034	.006	.001	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Res.L.10	Pearson Correlation	.437**	.501**	.652**	.643**	.670**	.629**	.717**	.703**	.484**	1	.717**	.547**	.459**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.009	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003		.000	.001	.006	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Res.L.11	Pearson Correlation	.375*	.346*	.509**	.453**	.425*	.481**	.611**	.616**	.359*	.717**	1	.634**	.405*	.677**
	Sig. (2-tailed)	.026	.042	.002	.006	.011	.003	.000	.000	.034	.000		.000	.016	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Res.L.12	Pearson Correlation	.550**	.487**	.472**	.557**	.535**	.623**	.625**	.498**	.455**	.547**	.634**	1	.702**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.004	.001	.001	.000	.000	.002	.006	.001	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Res.L.13	Pearson Correlation	.704**	.552**	.617**	.534**	.598**	.630**	.588**	.576**	.556**	.459**	.405*	.702**	1	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.001	.006	.016	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Gaya kepemimpinan yang bertanggungjawab	Pearson Correlation	.741**	.684**	.779**	.821**	.816**	.827**	.800**	.814**	.754**	.805**	.677**	.762**	.792**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

Reliabilitas: Gaya kepemimpinan yang bertanggungjawab

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,945	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Res.L.1	47,74	79,138	,693	,941
Res.L.2	47,80	80,047	,628	,943
Res.L.3	47,91	76,787	,730	,940
Res.L.4	47,97	77,205	,785	,939
Res.L.5	47,89	77,045	,777	,939
Res.L.6	48,06	76,232	,788	,938
Res.L.7	48,29	76,857	,757	,939
Res.L.8	47,94	78,408	,780	,939
Res.L.9	47,89	78,575	,706	,941
Res.L.10	47,94	78,114	,768	,939
Res.L.11	47,71	81,681	,629	,943
Res.L.12	47,77	78,123	,715	,941
Res.L.13	47,71	76,916	,746	,940

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
51,89	91,222	9,551	13



LAMPIRAN IV: ANALISSI PERSENTASE

Frequencies

Frequency Table

		Jenis kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	62	84,9	84,9	84,9
	Perempuan	11	15,1	15,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

		Jabatan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Staff Departemen Pemasaran	5	6,8	6,8	6,8
	Staff Departemen Produksi & SCM	34	46,6	46,6	53,4
	Staff Departemen Keuangan	3	4,1	4,1	57,5
	Staff Departemen Human Capital & General Affairs	5	6,8	6,8	64,4
	Staff Departemen Pengembangan Bisnis	7	9,6	9,6	74,0
	Staff Satuan Pengawas Intern	3	4,1	4,1	78,1
	Staff Sekretariat Perusahaan	8	11,0	11,0	89,0
	Staff Departemen QHSSE	2	2,7	2,7	91,8
	Staff Divisi Peralatan dan Precast	6	8,2	8,2	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30 tahun	11	15,1	15,1	15,1
	> 30 - 40 tahun	37	50,7	50,7	65,8
	> 40 - 50 tahun	15	20,5	20,5	86,3
	> 50 tahun	10	13,7	13,7	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Pendapatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< Rp.5.000.000	7	9,6	9,6	9,6
	Rp.5.000.000 - Rp.10.000.000	43	58,9	58,9	68,5
	> Rp.10.000.000	23	31,5	31,5	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Masa kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	2	2,7	2,7	2,7
	5 Tahun - 10 Tahun	27	37,0	37,0	39,7
	> 10 tahun	44	60,3	60,3	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

LAMPIRAN V: ANALISIS DESKRIPTIF

Descriptives

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Res.L.1	73	2,00	5,00	4,1507	,87672
Res.L.2	73	2,00	5,00	4,0411	,87303
Res.L.3	73	1,00	5,00	3,9863	,96455
Res.L.4	73	1,00	5,00	3,9452	,88019
Res.L.5	73	1,00	5,00	4,0274	,91245
Res.L.6	73	1,00	5,00	3,9041	1,00228
Res.L.7	73	1,00	5,00	3,5890	,98370
Res.L.8	73	2,00	5,00	3,9726	,86559
Res.L.9	73	2,00	5,00	3,9863	,88965
Res.L.10	73	2,00	5,00	3,9726	,83288
Res.L.11	73	2,00	5,00	4,1781	,76997
Res.L.12	73	1,00	5,00	4,1096	,85897
Res.L.13	73	1,00	5,00	4,2329	,93572
Gaya kepemimpinan yang bertanggungjawab	73	1,77	5,00	4,0074	,71923
Valid N (listwise)	73				

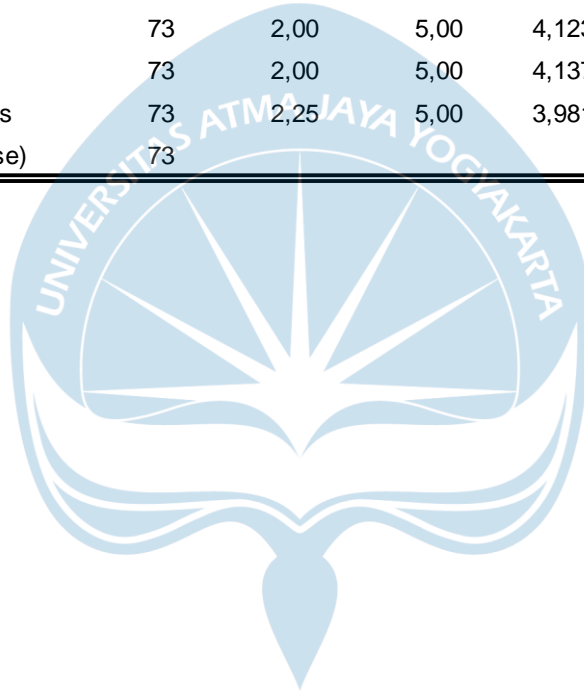
Descriptives

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Jo.St.1	73	2,00	5,00	4,0822	,79501
Jo.St.2	73	1,00	5,00	4,0000	,92796
Jo.St.3	73	1,00	5,00	3,7808	,94643
Jo.St.4	73	1,00	5,00	3,6575	,97495
Jo.St.5	73	2,00	5,00	3,9726	,88149
Kepuasan kerja	73	1,60	5,00	3,8986	,75434
Valid N (listwise)	73				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Dty.O.1	73	2,00	5,00	3,9726	,76326
Dty.O.2	73	2,00	5,00	3,8767	,81556
Dty.O.3	73	2,00	5,00	3,9726	,78125
Dty.O.4	73	2,00	5,00	4,1233	,83242
Dty.O.5	73	1,00	5,00	3,5753	,97065
Dty.O.6	73	2,00	5,00	4,0685	,69380
Dty.O.7	73	2,00	5,00	4,1233	,66552
Dty.O.8	73	2,00	5,00	4,1370	,75120
Orientasi tugas	73	2,25	5,00	3,9812	,61825
Valid N (listwise)	73				



**LAMPIRAN VI: ANALISIS REGRESI → PENGARUH GAYA
KEPEMIMPINAN YANG BERTANGGUNG JAWAB TERHADAP
ORIENTASI TUGAS**

Regression

Variables Entered/Removed^d

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaya kepemimpinan yang bertanggungjawab	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Orientasi tugas

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,730 ^a	,533	,526	,42562

- a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan yang bertanggungjawab

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14,659	1	14,659	80,919	,000 ^a
	Residual	12,862	71	,181		
	Total	27,521	72			

- a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan yang bertanggungjawab
b. Dependent Variable: Orientasi tugas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,467	,284		5,168	,000
	Gaya kepemimpinan yang bertanggungjawab	,627	,070	,730	8,996	,000

- a. Dependent Variable: Orientasi tugas

**LAMPIRAN VII: ANALISIS REGRESI → PENGARUH GAYA
KEPEMIMPINAN YANG BERTANGGUNG JAWAB TERHADAP
KEPUASAN KERJA**

Regression

Variables Entered/Removed^d

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaya kepemimpinan yang bertanggungjawab	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,767 ^a	,588	,582	,48775

- a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan yang bertanggungjawab

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24,079	1	24,079	101,216	,000 ^a
	Residual	16,891	71	,238		
	Total	40,970	72			

- a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan yang bertanggungjawab
b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,676	,325		2,079	,041
	Gaya kepemimpinan yang bertanggungjawab	,804	,080	,767	10,061	,000

- a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

**LAMPIRAN VIII: ANALISIS REGRESI → PENGARUH KEPUASAN
KERJA TERHADAP ORIENTASI TUGAS**

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan kerja	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Orientasi tugas

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,840 ^a	,706	,702	,33768

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,425	1	19,425	170,353	,000 ^a
	Residual	8,096	71	,114		
	Total	27,521	72			

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja
b. Dependent Variable: Orientasi tugas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,297	,209		6,191	,000
	Kepuasan kerja	,689	,053	,840	13,052	,000

- a. Dependent Variable: Orientasi tugas

**LAMPIRAN IX: ANALISIS REGRESI → PENGARUH GAYA
KEPEMIMPINAN YANG BERTANGGUNG JAWAB & KEPUASAN
KERJA TERHADAP ORIENTASI TUGAS**

Regression

Variables Entered/Removed^d

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan kerja, Gaya kepemimpinan yang bertanggungjawab	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Orientasi tugas

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,851 ^a	,724	,716	,32961

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Gaya kepemimpinan yang bertanggungjawab

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,916	2	9,958	91,656	,000 ^a
	Residual	7,605	70	,109		
	Total	27,521	72			

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Gaya kepemimpinan yang bertanggungjawab
b. Dependent Variable: Orientasi tugas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,090	,226		4,812	,000
	Gaya kepemimpinan yang bertanggungjawab	,179	,084	,208	2,126	,037
	Kepuasan kerja	,558	,080	,681	6,956	,000

a. Dependent Variable: Orientasi tugas

LAMPIRAN X: TABEL DISTRIBUSI R 5%

TABEL DISTRIBUSI R

Df	5%	DF	5%	DF	5%	DF	5%
1	0.997	51	0.271	101	0.194	151	0.159
2	0.950	52	0.268	102	0.193	152	0.158
3	0.878	53	0.266	103	0.192	153	0.158
4	0.811	54	0.263	104	0.191	154	0.157
5	0.754	55	0.261	105	0.190	155	0.157
6	0.707	56	0.259	106	0.189	156	0.156
7	0.666	57	0.256	107	0.188	157	0.156
8	0.632	58	0.254	108	0.187	158	0.155
9	0.602	59	0.252	109	0.187	159	0.155
10	0.576	60	0.250	110	0.186	160	0.154
11	0.553	61	0.248	111	0.185	161	0.154
12	0.532	62	0.246	112	0.184	162	0.153
13	0.514	63	0.244	113	0.183	163	0.153
14	0.497	64	0.242	114	0.182	164	0.152
15	0.482	65	0.240	115	0.182	165	0.152
16	0.468	66	0.239	116	0.181	166	0.151
17	0.456	67	0.237	117	0.180	167	0.151
18	0.444	68	0.235	118	0.179	168	0.151
19	0.433	69	0.234	119	0.179	169	0.150
20	0.423	70	0.232	120	0.178	170	0.150
21	0.413	71	0.230	121	0.177	171	0.149
22	0.404	72	0.229	122	0.176	172	0.149
23	0.396	73	0.227	123	0.176	173	0.148
24	0.388	74	0.226	124	0.175	174	0.148
25	0.381	75	0.224	125	0.174	175	0.148
26	0.374	76	0.223	126	0.174	176	0.147
27	0.367	77	0.221	127	0.173	177	0.147
28	0.361	78	0.220	128	0.172	178	0.146
29	0.355	79	0.219	129	0.172	179	0.146
30	0.349	80	0.217	130	0.171	180	0.146
31	0.344	81	0.216	131	0.170	181	0.145
32	0.339	82	0.215	132	0.170	182	0.145
33	0.334	83	0.213	133	0.169	183	0.144
34	0.329	84	0.212	134	0.168	184	0.144
35	0.325	85	0.211	135	0.168	185	0.144
36	0.320	86	0.210	136	0.167	186	0.143
37	0.316	87	0.208	137	0.167	187	0.143
38	0.312	88	0.207	138	0.166	188	0.142
39	0.308	89	0.206	139	0.165	189	0.142
40	0.304	90	0.205	140	0.165	190	0.142
41	0.301	91	0.204	141	0.164	191	0.141
42	0.297	92	0.203	142	0.164	192	0.141
43	0.294	93	0.202	143	0.163	193	0.141

44	0.291	94	0.201	144	0.163	194	0.140
45	0.288	95	0.200	145	0.162	195	0.140
46	0.285	96	0.199	146	0.161	196	0.139
47	0.282	97	0.198	147	0.161	197	0.139
48	0.279	98	0.197	148	0.160	198	0.139
49	0.276	99	0.196	149	0.160	199	0.138
50	0.273	100	0.195	150	0.159	200	0.138

