Bab 4
Pengumpulan dan Pengolahan Data

4.1. Pengumpulan Data

4.1.1. Sejarah Perusahaan

PT. SIPATEX didirikan sejak bulan Juni 1976, dengan nama PT. SINAR PADASUKA TEXTILE, yang pada awalnya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pertenunan saja. Seiring dengan lajunya teknologi pertextilan yang ada di Indonesia, perusahaan ini dari tahun ke tahun memperoleh banyak kemajuan.

Luas area yang dimiliki oleh PT. SIPATEX sekitar 12 hektar termasuk luas bangunan yang ada didalamnya. Hal tersebut tercantum bentuk surat rekomendasi untuk persetujuan permohonan lokasi dan izin pembebasan tanah kurang lebih 80.000 m^2 yang terletak di desa Padamulya, kecamatan Majalaya, pada tanggal 20 Mei 1991 No. 21/-SFT/V/1991, dengan bidang usaha meliputi pertenunan dan penyempurnaan pertenunan atas nama PT. SIPATEX dalam hal ini, Bapak Frans Leonardi selaku pemilik perusahaan sekaligus Direktur utama menunjuk Masri Husaen, SH sebagai kuasa hukum perusahaan. Permodalan PT. SIPATEX berasal dari dana pribadi Bapak Frans Leonardi ditambah dengan bantuan dari Bank Swasta. Adapun bentuk badan hukum PT. SIPATEX adalah perseroan terbatas yang disebut PT.

PT. SINAR PADASUKA TEXTILE (PT. SIPATEX) merupakan perusahaan swasta PMDN (Penanaman Modal Dalam Negeri) yang bergerak dalam bidang *textile*, dengan produk utamanya adalah kain *polyester*. Perusahaan ini dimiliki oleh Bapak Frans Leonardi yang lokasi kantor pusat di Jl. Putri No. 6 Bandung, sedangkan lokasi pabriknya di Jl. Raya Laswi No. 101 Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung. Adapun status penanaman modal dalam negeri tersebut berdasarkan izin usaha industri No. 246/T/INDUSTRI/90 yang dikeluarkan oleh ketua Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM).

Perusahaan dimulai dengan 28 sets mesin tenun bekas yang merupakan pembayaran dari seorang langganan yang tidak dapat dipenuhi kewajiban membayar hutang atas pembelian onderdil mesin dari Bapak Frans Leonardi pada tahun 1976. Diatas tanah seluas 1499 m^2 dan luas bangunan 700 $m^{2,}$ perusahaan mulai bergerak dalam bidang weaving dengan hanya dua orang karyawan. Pada waktu itu perusahaan mendapat Kredit Modal Kerja (KMK) DARI bni 1946 sebesar Rp. 10.000.000,-. Mulai tahun 1977 mulai ada penambahan mesin tenun sebanyak 32 sets menjadi 60 sets dan BNI 1946 menambah bantuannya sebanyak Rp. 15.000.000,- sehingga totalnya menjadi Rp. 25.000.000,-. PT. SIPATEX disahkan secara hukum berdasarkan Akte pendirian No. 33 tanggal 12 Oktober 1977 oleh Notaris Masri Husaen, SH.

Selanjutnya pada tahun 1978, perusahaan mengadakan restruktuasi dengan melakukan penambahan maupun pengurangan mesin – mesin yang sudah ada, dan pada tahun 1990 sampai dengan sekarang PT. SIPATEX sudah mampu bergerak dalam bidang *Sizing*, *Texturizing*, *Weaving*, *Printing*, *Dyeing* dan *Finishing* dengan peralatan mesin – mesin modern. Usaha pemasaran merupakan hal yang terpenting dalam menjalankan roda perusahaan. PT. SIPATEX memasarkan produknya 90% di export ke luar negeri diantaranya ke Timur Tengah, Singapura, Jepang serta Negara Asia Tenggara lainnya. Sedangkan sisanya dipasarkan di dalam negeri sekitar 10% diantaranya Jakarta, Bandung, Jawa Timur dan daerah – daerah lainnya.

Sampai dengan saat ini PT. SIPATEX telah memiliki karyawan sebanyak kurang lebih 1227 orang dan dikantor pusat kurang lebih 115 orang, pabrik yang awalnya setengah hektar luas tanahnya sekarang menjadi 8 hektar dengan luas bangunan kurang lebih 50.000 m^2. Begitu juga dengan penambahan mesin dan perluasan bangunan perkantoran serta fasilitas lainnya seperti poliklinik, kantin, masjid, koperasi dan bangunan sarana olahraga.

Dalam upaya peningkatan peran serta koperasi, maka pada tahun 2005 telah mengadakan program Kemitraan Usaha dengan koperasi karyawan PT. SIPATEX

dengan pelimpahan 200 mesin tenun untuk dikelola oleh koperasi karyawan PT. SIPATEX.

4.1.2. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi PT. SIPATEX PUTRI LESTARI Bandung menggunakan organisasi lini atau garis, artinya otorisasi atau kekuasaan mengalir dari pihak pimpinan organisasi sampai kepada unit organisasi yang ada dibawahnya. Begitu pula dengan pertanggungjawaban pekerjaan yang menjadi kewajibannya sebagai karyawan harus dilaporkan secara mengalir dari unit yang berada dibawahnya sampai pada tingkat yang paling atas berdasarkan tingkat jabatan yang dipegangnya, adapun struktur organisasi PT. SIPATEX PURI LESTARI sebagai berikut :

4.1.2.1 Tingkat Direksi

a. Direksi

Direksi mempunyai tugas dan wewenang sebagai berikut :

- Menentukan misi, tujuan, sasaran dan strategi perusahaan.
- Mengkoordinasikan kegiatan perusahaan untuk mencapai misi dan tujuan yang diterapkan.
- Menentukan dan merumuskan kebijakan perusahaan.
- Mengangkat dan memberhentikan karyawan pada posisi – posisi penting.
- Menjaga kelangsungan hidup dan perkembangan perusahaan.
- Memantau perkembangan usaha dan perkembangan perusahaan.
- Mengambil keputusan mengenai hal – hal strategis seperti : penempatan investasi, hutang piutang, penjualan aktiva tetap, *Acquisition*, dan *Marger*.
- Menetapkan dan mengevaluasi anggaran tahunan.

b. *Corporate Secretary*

Corporate secretary mempunyai tugas dan wewenang sebagai berikut :

- Berhubungan dengan instansi luar negeri sebagai wakil resmi perusahaan.
- Melakukan korespondensi dengan pihak luar.
- Melakukan fungsi hubungan masyarakat untuk menjaga citra perusahaan yang baik.

- Mengatur dan mengawasi kegiatan protokoler perusahaan.
- Mengikuti perkembangan peraturan pemerintah yang relevan bagi perusahaan.

c. *Internal Audit*

Internal audit mempunyai tugas dan wewenang sebagai berikut :

- Bertindak atas nama direksi dalam memeriksa semua bidang perusahaan.
- Mengadakan pemeriksaaan disertai usul, pendapat dan perbaikan-perbaikan kepada direksi.
- Membuat system dan prosedur baru yang diperlukan sebagai alat pengawasan secara efektif dan efisien.
- Melakukan tinjauan efektivitas penerapan system dan prosedur yang berlaku.
- Memberikan saran kepada direksi berkenaan dengan system pengawasan intern.

4.1.2.2 Divisi Pabrik

Divisi pabrik mempunyai tugas dan wewenang sebagai berikut :

- Merencanakan kegiatan pabrik secara keseluruhan.
- Menentukan target mencapai kegiatan pabrik.
- Membuat, mengusulkan dan menerapkan kebijakan pabrik.
- Melakukan koordinasi kegiatan terkait antara *production planning* dan *controlling industrial enggenering.*
- Melakukan evaluasi kegiatan pabrik secara keseluruhan
- Berkomunikasi dengan marketing berkenaan dengan order penjualan dan keuangan akuntansi umum dan personalia.
- Bertanggung jawab atas keamanan dan keselamatan pabrik dan karyawan.
- Berkomunikasi dengan direksi untuk masalah pabrik yang penting.

Divisi pabrik membawahi beberapa sub divisi yaitu :

a. Sub divisi Produksi

Sub divisi produksi mempunyai tugas dan kewenangan sebagai berikut :

- Bersama-sama dengan pemimpin pabrik merencanakan dan menentukan target pencapaian pabrik secara menyeluruh.
- Bersama-sama dengan pemimpin pabrik, Production Planning & Controlling Indusrtial Engginering merencanakan kegiatan produksi secara keseluruhan.
- Merencanakan target produksi.
- Membuat, mengusulkan dan menetapkan kebijaksanaan yang berkenaan dengan kegiatan terkait antara departemen weaving,dyeing, finishing, printing dan quality control.
- Mempertimbangkan usulan supplier mengenai teknologi baru, bahan baku dan yang lain-lainnya dengan pabrik.
- Berkomunikasi dengan marketing berkenaan dengan order penjualan dan dengan keuangan & Administrasi berkenaan dengan pembelian, keuangan, akutansi, personalia dan umum.

b. *Production Planning & Control*

Production planning & control mempunyai kewajiban dan wewenang sebagai berikut :

- Membuat rencana produksi berdasarkan informasi order dari marketing dan kepala pabrik dan dengan mempertimbangkan pemenuhan order dan pemenuhan lainnya.
- Memberikan informasi kepada marketing berkenaan dengan penjadwalan order produksi.
- Merencanakan kebutuhan material dan tingkat inventorinya.
- Menurunkan order produksi ke department terkait.
- Memantau posisi order di lapangan.
- Memberikan informasi kesiapan order kepada marketing/ekspor berkenaan dengan rencan kiriman.
- Mengatur dan mengadministrasikan makloon keluar/masuk.
- Berkomunikasi dengan industrial engenering berkenaan dengan kapasitas produksi dan routing.

c. *Industrial Engeneering*

Industrial engeneering mempunyai kewajiban dan wewenang sebagai berikut :

- Memantau perkembangan pencapaia produksi terhadap target produksi.
- Memantau standart dan produktivitas produksi.
- Menghitung tingkat persediaan barang yang paling optimal.
- Melakukan evaluasi kegiatan produksi terhadap rencana produksi.
- Menganalisa sebab akibat kegagalan pencapaian produksi untuk disampaikan kepada manajement.
- Membuat laporan evaluasi produksi untuk manajement.
- Membuat studi kelayakan proyek-proyek dalam skala kecil di pabrik.
- Melakukan koordinasi bersama *accounting* berkenaan dengan penyusutan anggaran pabrik.
- Melakukan perhitungan *Standard Cost Engeneering*
- Menentukan standarisasi perhitungan *overhead cost*.

4.1.2.3 Tingkat Departemen

Tingkatan Departemen pada PT. SIPATEX merupakan operasional produksi. Pembagian tingkatan departemen sebagai berikut :

a. *Marketing*

Tugas dan wewenang bagian *marketing* sebagai berikut :

- Mengkoordinasi kegiatan penjualan ekspor, desain serta gudang distribusi.
- Melakukan analisis pasar (Studi Kelayakan Pasar)
- Menjalin hubungan baik dengan pembeli.
- Menyusun dan melaksanakan program marketing secara berkala.
- Melaksanakan strategi penjualan yang telah digariskan.
- Mengkoordinasikan penanganan order dengan bagian produksi.
- Menyusun jadwal pengiriman.
- Menyusun laporan analisis penjualan.
- Menjajaki adanya potensial konsumen.
- Memantau harga persaing.
- Menyusun dan merekomendasikan kegiatan advertising dan program penawaran penjualan melalui bonus, quality discount, dan lain-lain.

- Berkomunikasi dengan bagian pabrik dan PPC berkenaan dengan order yang diterima.
- Berkomunikasi dengan bagian keuangan dan administrasi berkenaan dengan order yang diterima.
- Berkomunikasi dengan bagian keuangan dan administrasi berkenaan dengan masalah keuangan, akuntansi umum, dan personalia.

b. Sarana Produksi

Tugas dan wewenang bagian sarana produksi sebagai berikut :

- Mendukung kegiatan produksi dalam pemenuhan kebutuhan material dan perawatan alat-alat produksi
- Melakuan koordinasi kegiatan material control dan maintenance.
- Merencanakan alokasi bahan dalam proses dan kekegiatan maintenance terhadap rencana produksi.
- Memberikan informasi secara dini berkenaan dengan kekurangan bahan dalam proses terhadap kesesuaian rencana produksi.
- Memperkirakan alokasi kegiatan maintenance rutin dan overall terhadap rencana produksi.
- Melakukan evaluasi kegiatan material conrol dan maintenance
- Bekerjasama dengan bagian produksi berkenaan dengan penyediaan fasilitas maintenance dan alat penunjang produksi
- Bertanggung jawab atas kegiatan pergudangan dan maintenance secara keseluruhan.

c. *Weaving*

Tugas dan wewenang bagian *weaving* sebagai berikut :

- Melakukan kordinasi kegiatan persiapan *weaving*.
- Menyusun rencana induk produksi sesuai dengan keadaan laporan.
- Menyusun laporan produksi *weaving*
- Memantau dan mengupayakan peningkatan efisiensi dan kualitas hasil produksi.
- Bekerjasama denagn produksi dan bagian PPC serta sarana produksi dalam hal pengaturan produksi, penyedian bahan dan persiapan *weaving*.

- Memberikan petunjuk atau pedoman pengarahn untuk bagian persiapan dan *weaving.*

d. *Dyeing/Finishing/Printing*

Tugas dan wewenang bagian *dyeing, finishing, printing* sebagai berikut :

- Melakukan koordinasi *pretreatment finishing, dyeing, printing* dan *colour mixing strike off.*
- Menyesuaikan rencana induk produksi sesuai dengan keadaan laporan.
- Memantau dan mengupayakan peningkatan efisiensi dan kualitas hasil produksi.
- Bekerjasama denagn produksi, bagian PPC serta sarana produksi dalam hal pengaturan produksi, penyediaan bahan dan persiapan mesin.
- Melakukan evaluasi kegiatan *pretreatment finishing, dyeing* dan *printing.*
- Memberikan petunjuk atau pedoman pengarahan untuk bagian *dyeing, finishing* dan *printing.*

e. *Quality Control*

Tugas dan wewenang bagian *quality control* sebagai berikut :

- Mengkoordinasikan kegiatan *inspecting, classifty dan rolling and packing* agar produk yang dihasilkan sesuai denagn standar kualitas yang di tentukan.
- Bekerjasama dengan semua bagian produksi untuk penanggulangan cacat produksi.
- Menerapkan disiplin kerja untuk bagian *quality control.*
- Melakukan peneguran berkenaan dengan tindakan karyawan yang indisipliner.
- Mengusulkan kebutuhan tenaga kerja berkala.

f. Impor dan Pembelian

Tugas dan wewenang bagian impor dan pembelian sebagai berikut :

- Mengkoordinasikan permintaan dengan masing-masing bagian.
- Melaksanakan negoisasi harga dengan pemasok atau importer.
- Melaksankan strategi pembeliaan yang telah digariskan.
- Melakukan *adjustment* terhadap rencana kebuthan barang yang dibuat PPC sesuai denagn jumlah lot nominal yang di tentukan.

- Menyiapkan dokumen pembelian barang.
- Memperbaharui datar pemasok.
- Membuat L/C untuk impor barang.
- Melakukan prosedur impor sesuai dengan regulasi yang ada.
- Menyiapkan laporan pendukung untuk pelaksanaan kegiatan impor.
- Menanggulangi masalah berkenaan dengan pembelian dan impor dengan pihak terkai atau instasi luar.
- Mengurus klaim barang yang tidak sesuai dengan spesifikasi.
- Menjaga hubungan baik dengan instasi yang berkaitan dengan impor.

g. Keuangan dan Administrasi

Tugas dan wewenang bagian keuangan dan administrasi sebagai berikut :

- Membuat, mengusulkan dan menerapkan kebijakan keuangan.
- Mengusulkan kepada direksi rencara di bidang keuangan baik jangka panjang maupun jangka pendek.
- Merencanakan dan menyusun anggaran perusahaan.
- Mengontrol kegiatan dan keuangan dan administrasi secara keseluruhan.
- Mengawasi pengeluaran-pengeluaran biaya agar tetap sesuai dengan batas kewajaran.
- Mengevaluasi laporan keuangan untuk mengetahui posisi liquiditas perusahaan dan langkah-langkah perbaikan penggunaan data.
- Berkomunikasi dengan direksi untuk masalah keuangan penting, dengan marketing berkenaan dengan order penjualan, dengan pabrik berkenaan dengan produksi.

h. Personalia

Tugas dan wewenang bagian personalia sebagai berikut :

- Mengoordinasi kegiatan personalia pabrik.
- Mengkoordinasi kegiatan man power planning berdasarkan masukan seluruh departemen.
- Membina dan mengarahkan unit organisasi dalam bidang personalia.
- Menyelesaikan masalah tenaga kerja.
- Sarana aktif mengikuti perkembangan peraturan ketenaga kerjaan.

- Menyusun program pelatihan.
- Mengadakan orientasi bagi pegawai baru.
- Menjaga hubungan baik dengan instansi resmi personalia.
- Menjalin hubungan baik dengan sumber ketenagakerjaan yang bisa diandalkan.
- Melaksanakan pendataan dan penyusunan laporan personalia secara keseluruhan.
- Mengkoordinasi kegiatan yang bersifat umum sepeti transportasi dan pemeliharaan lingkungan.
- Mengkoordinasi penyediaan alat-alat keselamatan dan kesehatan kerja.
- Mengkoordinasi pemasangan iklan ketenagakerjaan bila diperlukan.
- Mengadaptasi kebijakan pemerintah di bidang personalia dengan efektif.

4.1.3. Aktivitas Usaha Dan Proses Produksi

4.1.3.1. Lapangan Usaha Perusahaan

PT. SIPATEX yang berkantor pusat di Jl. Putri No. 6 Bandung dengan luas tanah 40.000 m^2 dan pabrik dengan luas tanah 120.000 m^2 yang berdomisili di Jl. Raya Laswi Majalaya Kabupaten Bandung.

Benang polyester merupakan bahan baku utama produk PT. SIPATEX untuk menghasilkan kain polyester yang berjenis *Tissue Faile, Tissue Velvet, Tissue Palace, Jacquard, Chiffon, Ottomen* dan *Moscrepe.*dalam proses produksinya tersebut digunakan mesin berteknologi tinggi, untuk memastikan kualitas produk dan memperkecil pemborosan bahan material. Sebagian mesin – mesin ini dibeli dari Jerman, Swiss, Taiwan dan Korea.

PT. SIPATEX merupakan perusahaan yang relative komperatif, artinya harga atau cost produksi yang rendah memungkinkan perusahaan untuk menawarkan harga yang bersaing dengan perusahaan lain, dengan cara menekan harga produksi, pengawasan, keefisienan operasi dan penghematan energi.

4.1.3.2. Bahan Baku

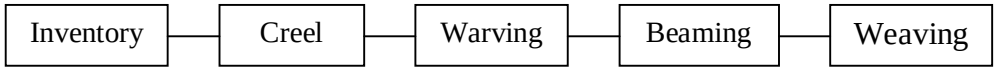
Perusahaan ini membeli bahan baku berupa benang polyester dari perusahaan Polyester Spinning Mills Indonesia berjenis benang Polyester Filamen dan benang Polyester bertekstur. Bahan baku ini telah banyak diproduksi oleh perusahaan dalam negeri. Oleh karena itu perusahaan tidak mempunyai masalah dalam persediaan bahan baku.

4.1.3.3. Proses Produksi

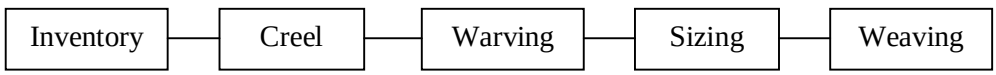
Proses produksi dimulai dengan benang, ditenun memanjang atau dengan penggabungan dua benang yang berbeda (*Twisting*). Setelah menjadi kain, selanjutya dilakukan pemotongan untuk proses pencetakan (*Printing*) dan pencelupan (*Dyeing*). Berikut ini adalah proses produksi yang dilakukan oleh PT. SIPATEX dimulai dari :

a. Penganjian (*sizing*)

   Benang dari gudang dibawa ke unit *sizing*, setelah benang pasang di *creel*, benang di gulung, dimesin *warping* dan kemudian dilakukan penggabungan di mesin *beaming*. Setelah di beam dibawa ke unit *weaving*, pada umumnya benang *twist* menggunakan proses ini sedangkan untuk benang *non twist*, sebelum masuk ke mesin beaming dilakukan proses *sizing* yaitu pemberian kanji untuk menambah kekuatan benang, daya tahan gesekan pada waktu proses tenun dan untuk mengurangi jumlah benang yang putus sehingga mutu kain dapat dijaga dengan baik.



Gambar 4.1
Non Sized Yarn



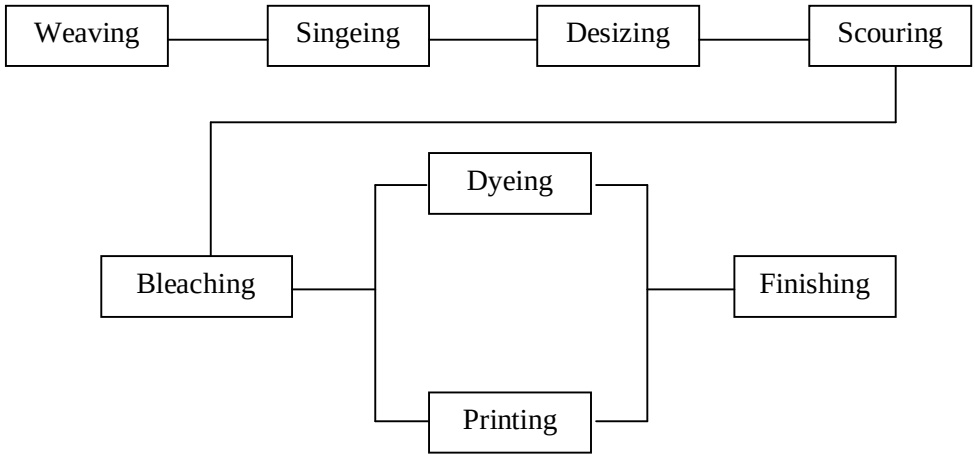
Gambar 4.2
Sized Yarn

b. Pertenunan (*Weaving*)

Pada bagian ini benang dari bagian *sizing* ditenun sehingga menjadi kain saat ini perusahaan sedang merintis unit *weaving* kea rah otomatisasi dengan menggunakan mesin *waterjet.*

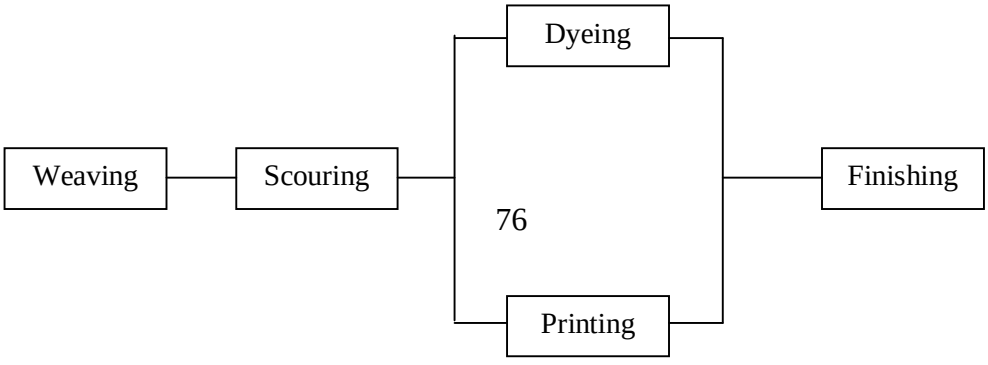
c. Pencelupan (*Dyeing*)

Unit jenis kain TR, setelah proses *desizing* yaitu pembuangan kanji agar tidak mengganggu proses pemasakan, pengeluntangan, pencelupan, masuk ke proses *scouring* yaitu proses pemasakan untuk menghilangkan zat – zat yang merupakan kotoran serat seperti lemak dan lain – lain. Setelah melalui proses *bleaching* yaitu penghilangan warna – warna yang tidak diinginkan, baru kemudian masuk ke proses *dyeing* yaitu pencelupan dengan melarutkan zat – zat warna dalam air kemudian memasukan bahan tekstil kedalam larutan tersebut sehingga terjadi penyerapan zat warna kedalam serat.



Gambar 4.3
TR Fabrics

Jenis kain *All polyester*, prosesnya dari *weaving* langsung masuk ke *scouring* dan selanjutnya sama dengan proses TR.



Gambar 4.4
All Polyester

Printing yaitu proses pemberian warna setempat pada kain sehingga memberikan corak tertentu. Penyempurnaan (*finishing*), proses ini dilakukan dengan menggunakan suatu mesin khusus, mesin ini memproses kain dengan cara memberikan tekanan panas tertentu, tujuan proses ini adalah agar bentuk kain menjadi tetap proses ini menggunakan bahan kimia sebagai pengawet.

Terdapat dua jenis tipe mesin untuk proses pencetakan, tipe mesin yang pertama digunakan untuk satu kali pencetakan (*Rottary Print*) dan jenis yang kedua adalah pencetakan yang dilakukan berulang – ulang (*Flat Screen Print*). Pada pencelupan juga terdapat dua jenis tipe mesin, tipe mesin yang pertama adalah *Jet Dyeing* dan yang kedua adalah *Thromosol Dyeing* atau Pencelupan Bersambung. Setelah dilakukan *Printing* atau *Dyeing* dilanjutkan dengan proses *finishing* dilakukan penghalusan bahan dan diteliti untuk dilakukan pengepakan.

d. Pemasaran Produk

   Penjualan produk di PT. SIPATEX dapat dibagi kedalam dua kelompok penjualan yaitu :

   - Penjualan berdasarkan pesanan

     Yang dimaksud dengan penjualan berdasarkan pesanan adalah penjualan yang dilakukan berdaarkan *order* atau pesanan pelanggan dengan jenis barang yang dipesan merupakan barang yang belum tersedia di gudang primer.

   - Penjualan berdasarkan persediaan

     Yang dimaksud dengan penjualan berdasarkan persediaan adalah penjualan yang dilakukan berdasarkan persediaan barang yang ada di gudang pabrik. Dengan demikian pengiriman dapat dilakukan setiap saat.

Sistem penjualan yang dilakukan oleh perusahaan adalah penjualan tunai dan penjualan kredit. Pada umumnya penjualan tunai dilakukan untuk barang yang dijual lokal untuk jangka waktu pembayaran 1-3 bulan.

Semua penjualan diikat dengan kontrak penjualan (*Sales Contract*). Dalam kontrak penjualan ini disebutkan antara lain :

- Jenis Barang
- Harga Satuan
- Syarat Pembayaran
- Waktu Pengiriman (*Delivery time*)

Penjualan yang dilakukan oleh PT. SIPATEX tersebut dibagi lagi kedalam dua daerah penjualan yaitu :

1. Penjualan Lokal

   Penjualan ini ditujukan untuk memenuhi kebutuhan dalam negeri dan barang yang dijual berupa :

   - Kain *Grey*, yaitu untuk penjualan ke pabrik – pabrik tekstil.
   - Kain Jadi, baik yang sudah dicelup ataupun dicetak, yaitu untuk penjualan garment dan distributor (partai besar)

2. Penjualan Ekspor

   Penjualan ekspor yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan luar negeri yang dilakukan melalui agen, baik yang ada dalam negeri maupun luar negeri. Adapun produk – produk yang dijual oleh PT. SIPATEX adalah kain *Grey* dan Kain Jadi (kain *dyeing* dan kain *printing*) dengan jenis – jenis seperti :

   - *Polyester Georgette*
   - *Polynosic*
   - *Fujette*
   - *Peach Skin*
   - *Creapon*
   - *Cally*

4.1.4. Rancangan Kuesioner

Dalam membuat rancangan pernyataan kuesioner akan disesuaikan dengan teori-teori variabel gaya kepemimpinan dan variabel komitmen organisasi sebagai berikut:

Tabel 4.1 Pernyataan rancangan kuesioner

Varibel Kepemimpinan	No.	Variabel Manifes	Pernyataan
Pengaruh idealisme	1	Banyak berbicara mengenai tata nilai dan keyakinan yang paling penting	Pemimpin saya banyak berbicara mengenai keyakinannya yang paling penting serta norma-norma dan prinsip yang dianggap benar
	2	Membuat karyawan bangga ketika bawahan diasosiasikan dengannya	Pemimpin saya menumbuhkan kebanggaan di dalam diri saya ketika saya dibandingkan dengannya
	3	Menimbulkan rasa hormat	Tindakan pemimpin saya membuat saya hormat kepadanya
	4	Menegakkan etika dan moral secara konsisten	Pemimpin saya mempertimbangkan konsekuensi moral dan etika dari tindakannya
	5	Menyebab kankaryawan bersedia melakukan lebih dari apa yang harusnya bawahan lakukan	Pemimpin saya mampu membuat saya bersedia melalukan lebih dari apa yang seharusnya saya lakukan
Motivasi Inspirasional	6	Mempunyai visi yang menarik tentang masa depan	Pemimpin saya berbicara tentang masa depan dengan optimisme tinggi
	7	Berbicara penuh semangat tentang hal-hal yang perlu dicapai	Pemimpin saya berbicara penuh semangat tentang hal-hal yang perlu dicapai
	8	Menunjukkan pentingnya memiliki tujuan yang jelas	Pemimpin saya menunjukkan pentingnya orang memiliki tujuan yang jelas
	9	Kemampuan mengkomunikasikan visi dengan jelas dan menarik	Pemimpin saya menjelaskan dengan sangat menarik gambaran masa depan yang baik yang ingin dicapai
	10	Meningkatkan kesungguhan karyawan untuk bekerja keras	Pemimpin saya mampu meningkatkan kemauan saya untuk bekerja lebih keras
Varibel Kepemimpinan	**No.**	**Variabel Manifes**	**Pernyataan**
Stimulasi Intelektual	11	Memecahkan permasalah dengan melihat dari sudut pandang yang berbeda	Pada waktu memecahkan masalah suatu persoalan, pemimpin saya sering melihat pemecahan dari sudut pandang yang berbeda
	12	Kreativitas penggalian ide-ide atau cara-cara baru dalam penyelesaian tugas	Pemimpin saya mengusulkan cara-cara baru kepada saya dalam menyelesaikan tugas
	13	Kesediaan membimbing dan mengajar kepada setiap individu	Pemimpin saya menyediakan waktu yang cukup untuk mengajarkan dan membimbing siap individu

Konsiderasi individu	14	Kesediaan berkorban untuk kelompok	Pemimpin saya lebih mengutamakan kepentingan kelompok di atas kepentingan pribadi
	15	Kemampuan mengembangkan kelebihan-kelebihan individu	Pemimpin saya membantu saya dalam mengembangkan kelebihan-kelebihan saya
	16	Berkerjasama dengan karyawan secara memuaskan	Pemimpin saya dan saya dapat bekerjasama dengan baik
Imbalan kontinjen	17	Memberikan bantuannya sebagai imbalan usaha-usaha yang dilakukan karyawan	Sebagai imbalan usaha-usaha yang saya lakukan, pemimpin saya memberikan bantuannya
	18	Membahas secara rinci siapa yang bertanggung jawab untuk mencapai suatu target tertentu	Pemimpin saya membahas secara rinci siapa yang bertanggung jawab untuk mencapai suatu target kinerja tertentu
	19	Menjelaskan imbalan yang akan diterima seseorang bila target kerja telah disepakati bersama tercapai	Pemimpin saya menjelaskan imbalan yang akan diterima seseorang bila target kerja yang telah disepakati bersama tercapai
Manajemen Eksepsi Aktif	20	Fokus perhatian kepada penyimpangan dari standar, ketidakteraturan, kesalahan, dan kekecualian	Pemimpin saya memfokuskan perhatian kepada penyimpangan dari standar, ketidakteraturan, kesalahan, dan kekecualian yang saya lakukan
	21	Memusatkan segenap perhatiannya untuk menangani kesalahan, keluhan dan kegagalan yang terjadi	Pemimpin saya memusatkan segenap perhatiannya untuk menangani kesalahan, keluhan dan kegagalan yang terjadi kepada saya
	22	Menelusuri semua kesalahan yang terjadi	Pemimpin saya menelusuri semua kesalahan yang terjadi
Manajemen Eksepsi Pasif	23	Sering terlambat menyadari bahwa persoalan yang terjadi sudah menjadi tindakan	Pemimpin saya sering terlambat menyadari bahwa persoalan yang terjadi sudah menjadi sangat serius
	24	Menunggu sampai keadaan menjadi buruk dahulu sebelum mengambil tindakan	Pemimpin saya membiarkan keadaan menjadi buruk dahulu sebelum ia mulai bertindak
	25	Cenderung mempertahankan cara-cara tertentu	Pemimpin saya adalah penganut yang kuat dari paham “bila tidak ada alat yang rusak, maka tidak perlu ada yang diperbaiki

Varibel Komitmen Organisasi	**No.**	**Variabel Manifes**	**Pernyataan**
Keyakinan Nilai	26	Setuju dengan arahan dan kebijakan perusahaan untuk mengembangkan diri	Saya menyetujui arah dan kebijakan perusahaan untuk mengembangkan diri
	27	Merasa sesuai dengan sasaran-saran ditetapkan oleh perusahaan	Saya melihat perusahaan telah menetapkan sasaran-sasaran yang logis dan tepat sesuai dengan kondisi dan situasi saat ini
	28	Merasa sesuai dengan kebijakan	Saya melihat perusahaan telah

		yang ditetapkan oleh perusahaan	menetapkan kebijakan yang tepat dan sesuai dengan kondisi yang dihadapi
	29	Meyakinkan perusahaan terbaik dan tepat	Menurut saya, inilah perusahaan terbaik dan tepat untuk saya
	30	Merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan	Saya bangga menyampaikan kepada orang lain bahwa saya bagian dari perusahaan ini
	31	Percaya dengan aturan yang ditanamkan perusahaan menjadi sasaran-saran perusahaan	Aturan-aturan yang ditanamkan oleh perusahaan berbukti menjadi dasar yang kuat untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan
	32	Merasa peraruran-peraturan perusahaan sudah baik	Saya merasa peraturan-peraturan perusahaan sudah baik
Motivasi	33	Bersedia menerima resiko atas perkerjaannya	Saya bersedia menerima resiko atas pekerjaan saya
	34	Siap berkorban demi pekerjaannya	Saya siap berkorban demi pekerjaan saya
	35	Merasa bertanggung jawab akibat yang ditimbulkan.	Saya merasa gagal jika pekerjaan saya tidak dapat saya selesaikan dengan baik
	36	Menerima tugas apa pun yang akan diberikan	Demi kesuksesan perusahaan, saya menerima tugas apa pun yang diberikan meskipun hal itu bukan merupakan tanggung jawab saya
	37	Mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas yang diberikan	Saya mengarahkan seluruh kemampuan yang saya miliki untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada saya
Loyalitas	38	Melakukan apa saja untuk menjaga kelangsungan perusahaan.	Saya melakukan apa saja untuk menjaga kelangsungan perusahaan ini
	39	Merasa bertanggung jawab pada kelangsungan perusahaan	Saya merasa bertanggung jawab pada kelangsungan perusahaan ini
	40	Peduli pada masalah-masalah yang dihadapi perusahaan	Saya peduli pada masalah-masalah yang dihadapi perusahaan

Dalam persiapan data mentah dilakukan dengan mentabulasikan atau mengorganisasikan data sedemikan rupa sehingga siap untuk diolah dengan metode-metode pengolahan data yang telah ditetapkan. Untuk menghasilkan data mentah ini, jawaban responden dinyatakan ke dalam *Likert Type* dengan skala penilaian yang berkisar antara 1 sampai dengan 5. Kuesioner berisi pernyataan mengenai persepsi responden terhadap faktor-faktor tentang Gaya kepemimpinan dan Komitmen Organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Skor penilaian dalam setiap pernyataan dapat dilihat pada tabel 4.1.

Tabel 4.2. Ketentuan Penilaian Persepsi Responden

Persepsi Responden	Skor atau Nilai Pernyataan
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

4.1.5. Penentuan Sampel Awal

Dalam menentukan jumlah sampel awal menggunakan asumsi distribusi normal yaitu sebanyak 30 sampel, dimana penentuan sampel awal ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji kuisioner apakah valid dan reliabil dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

4.1.6. Uji Validitas Kuesioner

Validitas menunjukan sejauh mana suatu alat ukur menilai apa yang akan diukur, dalam hal ini sejauh mana kuesioner yang dibuat mewakili variabel-variabel penelitian yang ditentukan. Penentuan validitas alat ukur akan menggunakan korelasi *Pearson.* Hasil perhitungan nilai korelasi dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 14.0 *for windows.*

Tabel 4.3. Perhitungan Nilai Korelasi R

Variabel Manifes	r hitung	r tabel	Ket
Var 1	0.384	0.361	Valid
Var 2	0.606	0.361	Valid
Var 3	0.409	0.361	Valid
Var 4	0.361	0.361	Valid
Var 5	0.401	0.361	Valid
Var 6	0.431	0.361	Valid
Var 7	0.518	0.361	Valid
Var 8	0.393	0.361	Valid
Var 9	0.398	0.361	Valid

Var 10	0.405	0.361	Valid
Var 11	0.699	0.361	Valid
Var 12	0.441	0.361	Valid
Var 13	0.384	0.361	Valid
Var 14	0.489	0.361	Valid
Var 15	0.543	0.361	Valid
Var 16	0.418	0.361	Valid
Var 17	0.444	0.361	Valid
Var 18	0.429	0.361	Valid
Var 19	0.396	0.361	Valid
Var 20	0.487	0.361	Valid
Var 21	0.383	0.361	Valid
Var 22	0.510	0.361	Valid
Var 23	0.419	0.361	Valid
Var 24	0.479	0.361	Valid
Var 25	0.383	0.361	Valid
Var 26	0.375	0.361	Valid
Var 27	0.352	0.361	Valid
Var 28	0.521	0.361	Valid
Var 29	0.376	0.361	Valid
Var 30	0.475	0.361	Valid
Var 31	0.447	0.361	Valid
Var 32	0.423	0.361	Valid
Var 33	0.448	0.361	Valid
Var 34	0.449	0.361	Valid
Var 35	0.542	0.361	Valid
Var 36	0.409	0.361	Valid
Var 37	0.427	0.361	Valid
Var 38	0.410	0.361	Valid
Var 39	0.485	0.361	Valid
Var 40	0.492	0.361	Valid

Nilai r ktritis dapat dicari melalui tabel r kritis yang terdapat pada lampiran: Tabel Acuan dan rekomendasi. Cara melihat angka kritis adalah dengan melihat nilai r pada baris derajat kebebasan (N-2). Bila nilai korelasi lebih tinggi dari angka kritis pada tabel, maka hal ini menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut memiliki validitas konstruk. Artinya, terdapat konsistensi interval pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama (Singarimbun 1989 dalam Dahlia 2007).

4.1.7. Uji Reliabilitas

Untuk tahap selanjutnya, variabel-variabel manifes yang telah dianggap valid di uji kembali untuk membuktikan ke-reliabilitas-annya. Reliabilitas atau kehandalan merupakan petunjuk yang paling penting tentang kualitas suatu penelitian. Kehandalan menunjukan kemantapan, ketepatan, dan keterpercayaan suatu alat ukur. Penentuan reliabilitas alat ukur akan menggunakan koefisien *Alpha Cronbach*. Analisis dilakukan dengan melihat nilai *Alpha Cronbach* dari setiap variabel laten. Nilai yang dihasilkan berkisar antara 0 sampai dengan 1, dimana nilai yang mendekati 1 menunjukkan semakin handalnya item-item yang dipergunakan untuk mengukur variabel laten tersebut. Batas minimum α *Cronbach* yang digunakan pada penelitian ini adalah 0.60. Variabel laten yang memiliki α *Cronbach* dibawah nilai tersebut akan dinyatakan tidak handal untuk dipergunakan dalam model penelitian, Sekaran (2000) dalam Zuhdi (2006).

Tabel 4.4. Item-Total *Statistics* Uji Reliabilitas

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR1	179.20	145.959	.554	.932
VAR2	179.00	147.862	.516	.933
VAR3	179.23	147.426	.367	.934
VAR4	179.23	145.909	.393	.934
VAR5	179.43	148.254	.306	.934
VAR6	179.30	147.321	.421	.933
VAR7	179.33	144.782	.556	.932
VAR8	179.50	143.569	.607	.932
VAR9	179.47	143.430	.555	.932

VAR10	179.20	146.028	.478	.933
VAR11	179.27	141.168	.690	.931
VAR12	179.17	147.316	.448	.933
VAR13	179.20	148.166	.365	.934
VAR14	179.27	142.478	.524	.933
VAR15	179.20	143.476	.674	.931
VAR16	179.13	144.051	.656	.931
VAR17	179.23	146.323	.449	.933
VAR18	179.33	147.264	.372	.934
VAR19	179.17	147.385	.340	.934
VAR20	179.23	144.737	.511	.933
VAR21	179.27	143.168	.614	.932
VAR22	179.17	145.799	.582	.932
VAR23	179.17	144.557	.602	.932
VAR24	179.17	144.695	.528	.932
VAR25	179.30	146.424	.435	.933
VAR26	179.33	146.644	.315	.935
VAR27	179.23	148.599	.322	.934
VAR28	179.30	144.010	.615	.932
VAR29	179.27	147.995	.287	.935
VAR30	179.30	146.010	.466	.933
VAR31	179.30	144.976	.446	.933
VAR32	179.10	144.921	.706	.931
VAR33	179.20	144.441	.537	.932
VAR34	179.17	141.937	.660	.931
VAR35	179.23	143.564	.658	.931
VAR36	179.27	142.409	.497	.933
VAR37	179.30	145.941	.536	.933
VAR38	179.03	147.413	.525	.933
VAR39	179.03	146.999	.568	.933
VAR40	179.27	145.237	.473	.933

Tabel 4.5. Rata-rata Alpha *Cronbach* Reliability Statistik

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	40

Tabel 4.5. menunjukan setiap variabel yang di uji realibilitas dan hasilnya tidak ada variabel yang nilai *alpha cronbach* kurang dari 0.60 artinya semua variabel reliabel, sedangkan tabel 4.4. menunjukan rata-rata *alpha cronbach* 0.934 artinya semua variabel reliabel dan data kuesioner pernyataan layak diolah. Pengolahan

data uji reliabilitas dilakukan dengan meggunakan *software* SPSS 14.0. *for Windows.*

4.1.8. Penyebaran Kuesioner Sesuai Sampel

Setelah dilakukan uji validitas dan uji realibilitas dan data kuesioner layak maka dilakukan penentuan dan penyebaran kuesioner yang sebenarnya sesuai sampel. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan rumus perhitungan jumlah sampel berdasarkan Slovin (1960) sebagaimana dikutip oleh Husein Umar (1997:49-50) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} \quad \text{.....(4.1)}$$

dimana:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Toleransi tingkat kesalahan, misalnya 10%, 5% dan 1%.

Diketahui:

N = 115

e = 5%

Jumlah sampel yang diambil adalah:

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

$$= \frac{115}{1 + 115(0.05)^2}$$

$$= 89.3 = 90$$

4.2. Pengolahan Data

4.2.1. Data Umum Responden Sesuai Sempel

4.2.1.1. Jenis Kelamin

Tabel 4.6. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	Persentasi
Laki-Laki	23	25.55%
Wanita	67	74.45%
Jumlah Total	**90**	**100%**

Dari Tabel 4.6. dapat dilihat bahwa persentase jenis kelamin wanita lebih besar dibandingkan persentase jenis kelamin laki-laki untuk sampel responden karyawan dikantor pusat PT. SIPATEX.

4.2.1.2. Usia

Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (f)	Frekuensi Kumulatif (fk)	Persentasi
19-30 Tahun	57	57	63.33%
31-40 Tahun	20	77	22.22%
41-50 Tahun	13	90	14.45%
Jumlah	**90**		**100%**

Dari tabel 4.7. dapat dilihat bahwa mayoritas usia untuk karyawan PT. SIPATEX yang dijadikan responden penelitian usia diantara 19-30 tahun sebesar 63.33%, usia diantara 31-40 tahun sebesar 22.22%, dan usia diantara 41-50 tahun sebesar 14.45%.

4.2.1.3. Lama Bekerja

Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi (f)	Frekuensi Kumulatif (fk)	Persentasi
1-3 Tahun	62	62	68.89%
4-7 Tahun	28	90	31.11%
Jumlah	90		100%

Dari tabel 4.8. dapat dilihat bahwa mayoritas lama bekerja untuk karyawan PT. SIPATEX yang dijadikan responden penelitian lama bekerja karyawan dari 1 sampai 3 tahun sebesar 68.89%, dan lama bekerja responden 4 sampai 7 tahun sebesar 31.11%.

4.2.1.4. Status Perkawinan

Tabel 4.9. Data Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status Perkawinan	Jumlah	Persentasi
Kawin / Menikah	21	23.33%
Belum Menikah	58	64.44%
Janda / Duda	11	12.23%
Jumlah Total	**90**	**100%**

Dari tabel 4.9. dapat dilihat bahwa data responden yang sudah menikah sebanyak 23.33%, sedangkan data responden yang belum menikah sebanyak 64.44% dan sisanya 12.23% menunjukan data responden yang cerai/janda/duda

4.2.1.5. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.10. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentasi
SMA	14	15.55%
D3	23	25.56%
S1	53	58.89%
Jumlah Total	**90**	**100%**

Dari tabel 4.10. dapat dilihat bahwa data responden pendidikan terakhir karyawan SMA sebesar 13.92%, untuk D3 sebesar 27.82%, dan S1 sebesar 58.26%.

4.2.2. Regresi Linier Berganda

Metode yang digunakan dalam regresi linier berganda pada penelitian ini adalah dengan metode *Backward Elimination* dan seluruh proses perhitungan dilakukan

dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 14.0, *for windows*, Sarwono (2006). Dibawah ini akan dijelaskan hasil dari analisis multi regresi.

Pada bagian ini akan dibahas satu persatu output yang dihasilkan dari regresi linier berganda ini dengan acuan sumber dari Sarwono (2006) dalam bukunya " Analisis Data Penelitian menggunakan SPSS 14.0 ".

A. Bagian Pertama (Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja)

Untuk melihat pengaruh variabel independen (Variabel Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi) terhadap variabel dependen {Kinerja (Y)} secara gabungan, dapat kita lihat hasil perhitungannya dalam model *summary*, khususnya angka R *square* di tabel 4.11:

Tabel 4.11. Model *Summary*

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.304[a]	.511	.782	1.19231
2	.200[b]	.310	.550	1.18593
3	.000[c]	.000	.000	1.18523

a. Predictors: (Constant), varorganisasi, varkepemimpinan

b. Predictors: (Constant), varkepemimpinan

c. Predictor: (constant)

Dalam tabel 4.11. dapat dilihat model yang dipilih adalah model no 1 karena model ini memiliki *Adjusted R-square* yang lebih besar dibandingkan model yang lain. Berdasarkan informasi pada tabel 4.10, variabel independen yang masuk dalam model regresi adalah variabel variabel {Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi}. Besarnya angka *Adjusted R- square* (r^2) adalah 0.782. Angka tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel independen (variabel Gaya kepemimpinan dan Komitmen Organisasi) terhadap variabel dependen {Kinerja(Y)}, dengan cara menghitung Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

KD = r^2 x 100%

KD = 0.782 x 100%

KD = 78.2%

Angka tersebut mempunyai arti bahwa pengaruh variabel {Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi}terhadap variabel dependen {Kinerja (Y)} secara bersama-sama sebesar 78.2%. Adapun sisanya sebesar 21.8% (100%-78.2%) dipengaruhi oleh faktor lain.

Dengan kata lain, varibialitas rata-rata kinerja yang dapat diterangkan dengan menggunakan variabel {Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi} sebesar 78.2%, sedangkan pengaruh sebesar 21.8% disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar model ini.

B. Bagian Kedua (Pembentukan Model Regresi)

Pada bagian ini kita dapat melihat persamaan regresi yang terdapat pada tabel 4.11 dibawah ini, dengan model regresi yang didapat adalah sebagai berikut:

Y = 1.724 + 0.232Kepemimpinan + 0.153Organisasi

Tabel 4.12. Koefisien Model Regresi Hipotesis

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.724	1.722		3.001	.319
	varkepemimpinan	.232	.597	.067	2.308	.699
	varorganisasi	.153	.619	.043	2.071	.805
2	(Constant)	1.880	1.594		1.180	.241
	varkepemimpinan	.348	.368	.100	.946	.347
3	(Constant)	3.383	.125		27.081	.000

a. Dependent Variable: varY

Contoh perhitungan:

Y = 1.724 + 0.232Kepemimpinan + 0.153Organisasi

= 1.724 + 0.232*4.32+ 0.153*4.29

= 1.724 + 1.00224 + 0.6537

Y = 3.38 (Rata-rata Kinerja)

C. Bagian Ketiga (Pengaruh Variabel Secara Parsial)

Selain itu, pada tabel 4.12 kita juga dapat melihat pengaruh variabel {Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi} secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap Kinerja karyawan PT. SIPATEX. Dalam tabel 4.11 kita dapat membandingkan nilai t penelitian dengan nilai t tabel. Dengan ketentuan sebagai berikut:

- Pertama: Menghitung nilai t penelitian

  Nilai t penelitian untuk variabel Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi dari *software* SPSS 14.0 didapatkan sebesar 2.308 dan 2.071

- Kedua: Mencari nilai t tabel pada tabel penelitian

  Dengan taraf signifikansi 0.05 dan derajat kebebasan (DK) = n-2, atau 90-2 =88, didapat angka t tabel sebesar 1.672.

- Ketiga: Menentukan kriteria uji hipotesis

a. Menentukan Ho dan H1

$H_{0:}$ Variabel Independen tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Variabel Dependen.

H1: Variabel Independen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Variabel Dependen.

b. Kriteria

Jika t penelitian > t tabel maka H_0 ditolak dan H1 diterima.

Jika t penelitian < t tabel maka H_0 diterima dan H1 ditolak.

c. Hasil

Dari hasil perhitungan menggunakan *software* SPSS 14, diketahui:

- Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karena nilai t penelitian 2.308 > nilai t tabel 1.672
- Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karena nilai t penelitian 2.071 > nilai t tabel 1.672

D. Output bagian keempat (Korelasi Variabel dengan Kinerja)

Dalam tabel 4.13 dapat dilihat besarnya angka korelasi yang menentukan kuat atau lemahnya hubungan antara variabel independen Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi. Patokan angkanya adalah sebagai berikut, Sarwono (2005) dalam Zuhdi (2006):

- 0-0.25 : Korelasi sangat lemah
- >0.25-0.5 : Korelasi cukup
- >0.5-0.75 : Korelasi kuat
- >0.75-1 : Korelasi sangat kuat

Dengan ketentuan:

jika angka signifikansi (sig) < 0.05 maka kedua variabel signifikan.

Sebaliknya, jika angka signifikansi (sig) > 0.05 maka hubungan kedua variabel tidak signifikan.

Tabel 4.13. Korelasi Model Regresi Hipotesis

Correlations

		varY	varkepemimpinan	varorganisasi
Pearson Correlation	varY	1.000	.100	.095
	varkepemimpinan	.730	1.000	.786
	varorganisasi	.655	.786	1.000
Sig. (1-tailed)	varY	.	.173	.186
	varkepemimpinan	.043	.	.000
	varorganisasi	.033	.000	.
N	varY	90	90	90
	varkepemimpinan	90	90	90
	varorganisasi	90	90	90

a. Korelasi Antara Variabel Gaya Kepemimpinan dengan Variabel Y

Berdasarkan perhitungan diperoleh angka korelasi sebesar 0.73 yang mempunyai maksud hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan dengan variabel Kinerja (Y) kuat. Korelasi kedua variabel signifikan karena angka signifikansi sebesar $0.043 < 0.05$.

b. Korelasi Antara Variabel Komitmen Organisasi dengan Variabel Y

Berdasarkan perhitungan diperoleh angka korelasi sebesar 0.655 yang mempunyai maksud hubungan antara variabel Komitmen Organisasi dengan variabel Kinerja (Y) Kuat. Korelasi kedua variabel tidak signifikan karena angka signifikansi sebesar $0.033 > 0.05$.

E. Bagian Kelima (Pengaruh variabel secara gabungan terhadap Kinerja)

Dengan melihat hipotesis yang telah dibuat sebelumnya, pada bagian ini dapat diketahui variabel independen secara keseluruhan atau bersama-sama yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja) atau sebaliknya.

Tabel 4.14. *Anova*

ANOVA[d]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.345	2	.673	4.473	.625[a]
	Residual	123.680	87	1.422		
	Total	125.025	89			
2	Regression	1.258	1	1.258	2.895	.347[b]
	Residual	123.767	88	1.406		
	Total	125.025	89			
3	Regression	.000	0	.000	.	.[c]
	Residual	125.025	89	1.405		
	Total	125.025	89			

a. Predictors: (Constant), varorganisasi, varkepemimpinan

b. Predictors: (Constant), varkepemimpinan

c. Predictor: (constant)

d. Dependent Variable: varY

Terlihat dalam tabel 4.14 kita dapat membandingkan angka F penelitian dengan F tabel. Dengan ketentuan sebagai berikut:

- Pertama: Menghitung F penelitian

  F penelitian dari *software* SPSS 14.0 didapatkan sebesar 4.473.

- Kedua: Mencari nilai F tabel pada tabel penelitian

  Taraf signifikansi 0.05 dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator : jumlah variabel (k) – 1 atau 2 – 1 = 1; dan denumerator : jumlah responden (T)– k atau 90 – 2 = 88. Dengan ketentuan tersebut diperoleh angka F tabel sebesar 3.963.

- Ketiga: Menentukan

  a. Menentukan H0 dan H1

     $H_{0:}$ Variabel kriteria uji hipotesis Independen tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Variabel Dependen.

     H1: Variabel Independen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Variabel Dependen.

  b. Kriteria

Jika F penelitian > F tabel maka Ho ditolak dan H_1 diterima.

Jika F penelitian < F tabel maka Ho diterima dan H_1 ditolak.

c. Hasil

Dari hasil perhitungan menggunakan *software* SPSS 14, didapatkan angka F penelitian sebesar 4.473 > F tabel sebesar 3.963 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi secara gabungan atau bersama-sama berpengaruh cukup positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. SIPATEX.