

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sani , Budi Eko Soetjipto ,Vivin Maharani. 2016. The Effect Of Spiritual Leadership On Workplace Spirituality, Job Satisfaction And Ihsan Behaviour (A Study On Nurses Of Aisyiah Islamic Hospital In Malang, Indonesia). I J A B E R :Vol. 14, No. 11, 7675-7688
- Al-Banna, Hasan, dkk (2012), Kaitan antara Kepuasan Kerja, Sikap terhadap Ganjaran Kewangan dan Keinginan untuk Berhenti Kerja secara Sukarela: Pendekatan Empirikal dan Pendekatan Islam, Jurnal Teknologi, 57 (Sains Sosial): 153-182
- Agung Gita Subakti.(2017). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Café X Bogor. BINUS BUSINESS REVIEW Vol. 4 No. 2 : 596-606
- Amalia., Filhaq.,dan Yunizar.(2010). Perilaku dan Spiritualitas di Tempat Kerja. Jurnal Bisnis dan Manajemen, Universitas Padjadjaran Bandung.
- Cranny, C. J., Smith, P. C., & Stone, E. F. (1992). Job satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects their performance. New York: Lexington Books
- Dr. Ujjal Mukherjee.(2018). Influence of Workplace Spirituality on Job Satisfaction:
A study among Employees working in the IT Industry in India . Vol.-V, Issue –3(5),
- Edy Sutrisno, (2010) Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Erviana, A., et al. (2019). "KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS P3AKB KABUPATEN BOJONEGORO DITINJAU DARI PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN KOMUNIKASI." Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online) 3(4).
- Fathi;ah, A. A. (2018). HUBUNGAN TINGKAT STRES KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN Psikologi. Surakarta, Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Fahri, K. (2010). Spirituality and performance in organizations: a literature review. Journal of Business Ethics, 94(1), 89–106.
- Freda Van Der Walt & Jeremias J. De Klerk. 2014., Workplace spirituality and job satisfaction. International Review of Psychiatry : 26(3): 379–389
- Gani, Aahad M. Osman, Junaidah Hasyim, and Yusuf Ismail. 2013. "Establishing Linkages Between Religiosity and Spirituality on

- Employee Relations. Emerald Group Publishing", Vol.35 (4), pp. 360-376.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr., dan Robet Konopaske. 2012. Organizations. New York: McGraw-Hill.
- Gupta, M., Kumar, V., & Singh, M. (2014). Creating satisfied employees through workplace spirituality: a study of the private insurance sector in Punjab (India). *Journal of Business Ethics*, 122(1), 79–88
- Habibollah Javanmard . (2015). The impact of spirituality on work performance. *Indian Journal of Science and Technology*. Vol. 5 No. 1 : 0974- 6846
- Hasibuan, Malayu SP (2003), Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas, Jakarta: Bumi Aksara
- Hassan, M., Bin Nadeem, A., & Akhter, A. (2016). Impact of workplace spirituality on job satisfaction: Mediating effect of trust. *Cogent Business & Management*, 3(1).
- Hidayatul Khusnrah, S.Pd., M.Sc.(2019). Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnalilmiah Akuntansi*. Volume XVII,No1, 17-23
- Hidayat, Taufik (2008), Komponen dan Perbandingan Kepuasan Kerja antar Karyawan Muslim dan Non Muslim (Study Kasus: PT. Jas Engineering), Jakarta: Universitas Indonesia
- Jani Y. Rondonuwu,W. A. Areros & Sofia A.P. Sambu.(2017). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Ciputra International Proyek City Of Blessing Citraland Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis* : 2655-206x
- Kaswan. (2015). Sikap Kerja dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti.Bandung: CV Alfabeta.
- Koopmans, L., Bernaards, C.M., Hildebrandt, V.H., Vet, H.C.W., dan de, Beek, A. J. 2014. "Contruct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire". *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. Volume 56, Number 3. Pp. 331-337.
- Karakas, F. (2010). Spirituality and performance in organizations: a literature review. *Journal of Business Ethics*. 94(1). 89-1006. doi: 10.1007/s10551009-0251-5
- Khusnah. H. (2019) "PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN "JURNAL ILMIAH AKUNTANSI. 17 (1) : 17-23

- Kinjerski, V. M., & Skrypnek, B. J. (2004). Defining spirit at work: finding common ground. *Journal of Organizational Change Management*, 17(1), 26–42.
- Krisnaldy, et al. (2019). "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA." *Jurnal Semarak* 2(2): 164-179.
- LEAH CLARK, M.S., A.R.N.P.,STEPHEN LEEDY, M.D.LAURIE MCDONALD, A.S.N.,BARBARA MULLER, M.Div.,CHERYL LAMB, M.S.W.,1 TRACY MENDEZ, A.S.N.,SEHWAN KIM, Ph.D.,and RONALD SCHONWETTER, M.D.(2018). Spirituality and Job Satisfaction among Hospice Interdisciplinary Team Members. *Journal Of Palliative Medicine*, Volume 10, Number 6
- Nur Janah.(2017). Pengaruh Spiritualitas Kerja terhadap Keterlekatan Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada UKM Kota Bogor. *Jurnal Manajemen dan Organisasi* . Vol VIII, No 2
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu.2013. *ManajemenSumberDayaManusia Perusahaan*. Bandung: RemajaRosdakarya
- Mangkuprawira, Sjafri dan Hubeis, Aida Vitalaya.2007.*ManajemenMutuSumberDayaManusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Maurits, L. (2010). *Selintas Tentang Kelelahan Kerja*. Yogyakarta, Amara Marwan,Adnan Rajak,Muhammad Ramdhani Abubakar.(2019). The Effect of Spirituality in the Workplace and Quality of Work Life on Nurses Performancein Regional General Hospital dr. Chasan Boesoerie of North Maluku.Vol. 14 No.1: 1-35
- Maria Joelle &Arnaldo Matos Coelho.(2019). The impact of spirituality at work on workers' attitudes and individual performance. *The International Journal of Human Resource Management*.Vol 30 Issue 7
- Misbah Hassan, Ali Bin Nadeem & Asma Akhter.(2016). ARTICLEImpact of workplace spirituality on job satisfaction: Mediating effect of trust. *Cogent Business & Management*
- Milliman, J., Ferguson, J., Trickett, D., and Condemi, B., (1999). Spirit and community at Southwest Airlines: An investigation of a spiritual valuesbased model. *Journal of Organizational Change Management*, 12, 221–233. Retrieved
- Mulianti, A. R. (2019). "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Spiritual di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karuawan Perum Bulog Divisi Regional Kalimantan Selatan Kota Banjarmasin." *Inovatif* 1(1).

- Nadiri, Halil and Tanova, Cem. (2010), an investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behaviour in hospitality industry. International Journal of Hospitality Management, 29, 33–41.
- NOER HANIFAH.(2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif (Studi Pada Karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras Gresik). Jurnal Ilmu Manajemen. Volume 4 Nomor 3
- PHONTHATULLAH, F. (2015). PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA, SUMBER DAYA PEKERJAAN, DAN JOB CRAFTING TERHADAP WORK ENGAGEMENT. FAKULTAS PSIKOLOGI. JAKARTA, UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYARIF HIDAYATULLAH.
- Prakoso, A. R., et al. (2018). "PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA (WORKPLACE SPIRITUALITY) TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL (Studi pada Karyawan PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta)." Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) **65**(1).
- Pradhan K. R et al. (2015) "Workplace Spirituality and Employee Performance: Mediating Role of Organisation Citizenship Behaviour Journal Of Psychological Reserch. 2 (1)
- Pradhan, R. K., Pradhan, S & Jena, L. K. 2016. The Study of Workplace Spirituality and Job Outcomes in Indian Information Technology Industry. International Journal of Strategic Business Alliances. 5 (1): 54–68
- Putri Pranata B. R . (2016) "PENGARUH SPIRITUALITAS TEMPAT KERJA DAN PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA (INTRINSIK) SEBAGAI VARIABEL INTERVENING "DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMEN. 5 (3) : 1-13
- Ravianto (1987). Ekonomi Teknik. Jakarta, Sarana Informasi Usaha
- Robbins, Stephen P, (2010), Perilaku Organisasi, Alih bahasa oleh Drs. Benjamin Molan, MM. Salemba Empat, Jakarta
- Rakhmadi, Rezki Syahri (2010), Analisis Efisiensi dan Produktivitas Perbankan Syariah Indonesia, Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah
- Seska Meily, Hermin Mengko, &Vesty Like Sambeka. ().PENGARUH SPIRITUALITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DOSEN POLITEKNIK NEGERI MANADO. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan. ISSN 2337-7895

- Sutrisno, Edy (2008), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Prenada Media Group
- Sudermayanti (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung, Ilham Jaya.
- Sodikin, Dickdick, Djaka Permana. Dan Suhenda Adia.2017. Manajemen Sumber Daya Manusia,Jakarta: Salemba
- Supriyanto, A. S., & Machfudz, M. (2010). Metodologi Riset Manajemen Sumberdaya Manusia.Malang: UIN-Maliki Pers.
- Schermerhorn, J. (2005). Managing Organizational Behavior.Canada: John Wiley & Sons Inc.
- Sukasah, S. R. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJAKARYAWAN PADABALAI BESAR BAHAN DAN BARANG TEKNIK (B4T) BANDUNG. STUDI MANAJEMEN. Bandung, Universitas Pasundan.
- Tabassum. U. et al .(2016) "The Relationship between Job Satisfaction and Job Performance among Employees: A Case of Commercial Banks in Punjab City, Pakistan " PM world Journal. 5 (7)
- Tarwaka (2004). Ergonomi Untuk Keselamatan dan Produktivitas. Jakarta, UNIBA.
- Umar, Husein (2003), Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi, Jakarta: Gramedia Pusaka Utama.
- Wang M et al (2019) "The Effect of Spiritual Leadership on Employee Effectiveness: An Intrinsic Motivation Perspective" Frontiers In Psychologi.
- Wati, S. E., Suparno, & Yunita, R. D. (2008, Juni). Kepuasan Kerja pada Guru Ditinjau dari Jenis Kelamin Kepala Sekolah. Jurnal Psikologi, Vol 01, 140-145.
- Widyarini, N. (2011). Perilaku kewargaorganisasian dan kinerja dalam tugas, dengan prediktor kepemimpinan spiritual, iklim spiritualitas kerja, dan budaya organisasi terbuka. (Disertasi tidak dipublikasikan). Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Edisi 5, Cetakan 10.Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. 2012. Perilaku dalam Organisasi. Jakarta: PT. Erlangga
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Jakarta: Salemba Empat

Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

William, H., et al. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas Tenaga Kerja Di PT Esteren Sumatera Indonesia Kebun Bukit Mardja Estate. *Agribisnis*. Medan, Universitas Sumatera Utara.

Wulandari, K. and K. Sudarma (2017). "PENGARUH SPIRITUALITAS TEMPAT KERJA, KEPEMIMPINAN SPIRITAL, KELEBIHAN BEBAN KERJA PADA KEPUASAN KERJA." *Manajement Analysis Jurnal* 6(2).

LAMPIRAN

A. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Pengisian kuesioner dilakukan oleh karyawan PT. Makssar Tene
2. Sebelum menjawab kuesioner, mohon lengkapi identitas responden dengan mengisikan nama, jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan terakhir.
3. Untuk menjawab kuisioner, beritanda checklist (✓) pada kolom SS, S, TS, STS yang tersedia, dengan keterangan sebagai berikut :
 - S : Sering
 - KK : Kadang-kadang
 - J : Jarang
 - TP : Tidak Pernah
4. Pilih jawaban yang paling sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, setiap pernyataan hanya boleh diisikan satu jawaban.
5. Tidak ada jawaban yang salah. Mohon usahakan agar menjawab setiap pernyataan dengan keyakinan tinggi sehingga tidak mengosongkan satu pun jawaban

B. IDENTITAS PRIBADI RESPONDEN

dan isi dengan jawaban yang sesuai menurut Bapak/Ibu, Saudara/sdri

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Lama Bekerja :

Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya dan seobjektif mungkin.

SPIRITUAL DI TEMPAT KERJA

NO	PERNYATAAN	PENILAIAN			
		S	KK	J	TP
1	Merasa nyaman sehingga dapat menggunakan bakat dan telenta pribadi				
2	Merasa spirit yang di bangkitkan oleh pekerjaan				
3	Merasa bahwa pekerjaan berhubungan dengan hal yang penting dalam hidup				
4	Melihat hubungan antara pekerjaan dengan hal-hal baik secara sosial				
5	Memahami makna pribadi (Belajar dan Berkembang) yang di berikan oleh pekerjaan				
6	Iklim membuat individu menyukai pekerjaan				
7	Merasa adanya masa depan yang lebih baik bersama rekan kerja				
8	Merasa sebagai bagian dari komunitas				
9	Percaya bahwa rekan kerja saling mendukung				
10	Merasa bebas mengeskpresikan pendapat				
11	Merasa bahwa karyawan terhubung dengan tujuan bersama dalam pekerjaan				
12	Percaya bahwa karyawan saling peduli				
13	Merasa sebagai satu keluarga				
14	Merasa sejalan dengan nilai-nilai organisasi				
NO	PERNYATAAN	S	KK	J	TP
15	Merasakan bahwa organisasi peduli pada kaum yang				

	kesihatan			
16	Merasa bahwa organisasi memberi perhatian pada sema karyawan			
17	Merasa bahwa organisasi memiliki hati nurani yang tertuang dalam tujuan dan pengelolaan organisasi			
18	Merasa tergerak dengan tujuan-tujuan organisasi			
19	Merasa bahwa organisasi peduli terhadap kesehatan karyawan			
20	Merasa bahwa organisasi peduli pada kehidupan spiritual karyawan			

KEPUASAN KERJA

NO	PERNYATAAN	PENILAIAN			
		S	KK	J	TP
1	Merasa Gaji yang saya terima sesuai dengan hasil kerja saya				
2	Merasa Gaji saya sesuai dengan tanggungjawab yang saya pikuL				
3	Merasa Tunjangan yang diberikan perusahaan tidak sebanding dengan kinerja yang saya hasilkan				
4	Merasa Pekerjaan yang saya miliki sesuai dengan keinginan saya.				
5	Merasa Saya melakukan pekerjaan yang sesuai kemampuan saya				

Catatan : Yang dirasakan 6 Bulan Terahir

6	Merasa Orang-orang di sekitar saya mendukung saya dengan pekerjaan saya saat ini			
7	Merasa Karir saya sulit berkembang di perusahaan ini			
8	Merasa Karyawan yang melakukan tugasnya dengan baik mendapatkan kenaikan posisi			
9	Merasa Perusahaan memberikan kesempatan kenaikan posisi kepada karyawan			
10	Merasa Kenaikan posisi diberikan kepada karyawan yang memenuhi syarat-syarat yang sesuai dengan ketentuan perusahaan			
11	Merasa Rekan kerja saya memberikan dukungan dalam melakukan pekerjaan.			
12	Merasa Rekan saya dapat dipercaya dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya			
13	Merasa Saya menikmati bekerja dengan rekan kerja saya			
14	Merasa terdapat konflik antar karyawan yang terjadi di tempat saya bekerja			
15	Merasa Atasan saya memberikan dukungan kepada saya			
16	Merasa Atasan saya tidak mengekang dalam pekerjaan di perusahaan.			
17	Merasa Atasan saya memperlakukan karyawan secara proporsional sesuai dengan posisi karyawan			

Catatan : Yang dirasakan 6 Bulan Terahir

KINERJA

NO	PERNYATAAN	PENILAIAN			
		S	KK	J	TP
1	Merasa Hasil Kerja saya sesuai dengan kualitas yang telah ditentukan				
2	Merasa Saya mempunyai kemauan kuat untuk bekerja kerja kerja mencapai target				
3	Merasa Saya memiliki kemampuan lebih dalam menyelesaikan tugas-tugas				
4	Merasa Kreatifitas saya mendukung dalam mengerjakan tugas-tugas				

Catatan : Yang dirasakan 6 Bulan Terahir

KEPEMIMPINAN SPIRITAL

NO	PERNYATAAN	PENILAIAN			
		S	KK	J	TP
1	Perusahaan benar-benar peduli terhadap karyawan				
2	Perusahaan selalu mengusahaakan yang terbaik untuk karyawan				
3	Perusahaan dapat dipercaya dan setia kepada karyawan				
4	Para pemimpin mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan				
5	Perusahaan memberikan hukuman yang adil				
6	Pemimpin perusahaan jujur tanpa kebanggaan palsu				
7	Pemimpin memiliki keberanian untuk berdiri dan melindungi karyawan				
8	Saya mengerti dan saya berkomitmen untuk Visi Perusahaan				
9	Perusahaan memiliki visi untuk mendorong potensi saya				
10	Perusahaan menginspirasi saya untuk lebih baik lagi				
11	Percaya bahwa perusahaan berguna untuk karyawan				
12	Visi perusahaan jelas dan menarik bagi saya				
13	Saya bersedia melakukan apapun untuk perusahaan				
14	Saya bersedia mengerahkan usaha ekstra untuk perusahaan				

Catatan : Yang dirasakan 6 Bulan Terahir

15	Saya selalu melakukan yang terbaik dalam pekerjaan untuk memajukan perusahaan			
16	Saya menetapkan tujuan untuk pekerjaan karena saya memiliki harapan terhadap perusahaan			
17	Saya menunjukkan harapan saya pada perusahaan dengan melakukan segala sesuatu yang bisa untuk mencapai keberhasilan bersama			

NO	PERNYATAAN	PENILAIAN			
		S	KK	J	TP
1	Perusahaan memberikan kesempatan untuk ikut berpartisipasi dan menyampaikan ide guna mencapai tujuan				
2	Perusahaan mampu menyelesaikan konflik yang terjadi antar karyawan maupun atasan				
3	Adanya komunikasi yang terjalin dengan baik antar karyawan maupun atasan				
4	Adanya jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan				
5	Adanya fasilitas keselamatan kerja yang disediakan oleh Perusahaan seperti tangga darurat, tabung pemadam kebakaran,				
6	Adanya fasilitas keamanan yang disediakan seperti satpam dan cctv				

Catatan : Yang dirasakan 6 Bulan Terahir

7	Upah yang diberikan sesuai dengan posisi jabatan serta beban kerja yang ditanggung				
8	Saya merasa bangga dengan bank ini karena memiliki citra yang baik di masyarakat				
9	Adanya kesempatan training dan peningkatan karir yang disediakan oleh Perusahaan				

**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN**

Nomor : 7221/S.01/PTSP/2020
 Lampiran :
 Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth.
 Pimpinan PT Makassar Tene

di-
Tempat

Berdasarkan surat Dekan Fak. Kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar Nomor : 7658/UN4.14/PT.01.04/2020 tanggal 07 Oktober 2020 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama	: NURGAZALI
Nomor Pokok	: K012181111
Program Studi	: Kesehatan Masyarakat
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa(S2)
Alamat	: Jl. P. Kemerdekaan Km. 10, Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Tesis, dengan judul:
"PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA DAN KEPEMIMPINAN SPIRITAL TERHADAP PEKERJA DI BAGIAN PRODUKSI PT. MAKASSAR TENE"

Yang akan dilaksanakan dari : 1g. 08 Oktober s/d 08 November 2020

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami menyatakan kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.
 Dokumen ini ditandatangani secara elektronik dan Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan menggunakan **barcode**.
 Demikian surat izin penelitian ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
 Pada tanggal : 08 Oktober 2020

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
 SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**
 Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu



Dr. JAYADI NAS, S.Sos, M.Si
 Pangkat : Pembina Tk.I
 Nip : 19710501 199803 1 004

Tembusan Yth
 1. Dekan Fak. Kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar di Makassar.
 2. Pertiga



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

Jl. Perintis Kemerdekaan Km. 10 Makassar 90245, Telp. (0411) 585658, Fax (0411) 586913
E-mail : dkun@unhas.ac.id, website : www.fan.unhas.ac.id

No : 7656/UN4.14/PT.01.04/2020 7 Oktober 2020
Lamp : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Yth.
Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan
Cq. Kepala UPT P2T, BKPMDS
Provinsi Sulawesi Selatan
Di -

Tempat

Dengan hormat, kami sampaikan bahwa mahasiswa Program Pascasarjana Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin yang tersebut di bawah ini :

Nama Nurgazali
Nomor Pokok K012181111
Program Studi Kesehatan Masyarakat

Bermaksud melakukan penelitian dalam rangka persiapan penulisan tesis dengan judul "Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Pada Pekerja Bagian Produksi PT. Makassar Tene".

Pembimbing : 1. Dr. Atjo Wahyu, SKM., M.Kes. (Ketua)
2. Dr. Fridawaty Rivai, SKM., M.Kes (Anggota)

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kebijaksanaan Bapak/Ibu kiranya

[View all posts by **John**](#) [View all posts in **Uncategorized**](#)

Tembusan:

Dr. Aminuddin Syam, SKM, M.Kes., M.Med.Ed
NIP. 19670617 199903 1 001

NIP 19670617 199903 1 001

uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.16305889
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.050
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Validitas

Spiritualitas di tempat kerja

Correlations

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

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

Kepuasan kerja

Correlations

		KPK.1	KPK.2	KPK.3	KPK.4	KPK.5	KPK.6	KPK.7	KPK.8	KPK.9	KPK.10	KPK.11	KPK.12	KPK.13	KPK.14	KPK.15	KPK.16	KPK.17	JML.KPK
KPK.1	Pearson Correlation	1	.756**	.072	.115	.135	.271*	-.256*	.079	.229	.178	-.041	.230	-.127	.178	.097	.266*	.327**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.577	.373	.295	.033	.045	.540	.074	.165	.166	.755	.073	.324	.454	.037	.010	
N		62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	
KPK.2	Pearson Correlation	.756**	1	-.045	.105	.128	.403**	-.169	-.003	.225	.160	.246	-.002	.137	.010	.189	-.009	.126	.311**
	Sig. (2-tailed)	.000		.726	.419	.323	.001	.188	.984	.079	.214	.054	.986	.290	.939	.141	.944	.329	.014
N		62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	
KPK.3	Pearson Correlation	.072	-.045	1	.109	.059	-.133	.414**	.238	.058	.148	.118	.230	.374**	.156	-.032	.166	.313*	.490**
	Sig. (2-tailed)	.577	.726		.399	.646	.302	.001	.062	.656	.251	.361	.072	.003	.227	.805	.197	.013	.000
N		62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	
KPK.4	Pearson Correlation	.115	.105	.109	1	.466**	.593**	.137	.333**	.205	-.009	.359**	.028	.392**	-.031	.153	.230	-.019	.520**
	Sig. (2-tailed)	.373	.419	.399		.000	.000	.288	.008	.111	.942	.004	.827	.002	.812	.235	.073	.883	.000
N		62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	
KPK.5	Pearson Correlation	.135	.128	.059	.466**	1	.522**	-.136	.209	.339**	.376**	.649**	.149	.225	-.053	.361**	.127	.190	.515**
	Sig. (2-tailed)	.295	.323	.646		.000	.000	.290	.103	.007	.003	.000	.247	.078	.682	.004	.323	.138	.000
N		62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	
KPK.6	Pearson Correlation	.271*	.403**	-.133	.593**	.522**	1	-.130	.255*	.353**	.187	.641**	.109	.276*	-.068	.418**	.028	.039	.499**
	Sig. (2-tailed)	.033	.001	.302	.000	.000		.316	.046	.005	.147	.000	.399	.030	.598	.001	.827	.763	.000
N		62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	
KPK.7	Pearson Correlation	-.256*	-.169	.414**	.137	-.136	-.130	1	.222	-.046	-.109	-.167	.124	.270*	.276*	-.041	.215	.194	.354**
	Sig. (2-tailed)	.045	.188	.001	.288	.290	.316		.083	.721	.400	.195	.336	.034	.030	.749	.093	.131	.005
N		62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	
KPK.8	Pearson Correlation	.079	-.003	.238	.333**	.209	.255*	.222	1	.606**	.302*	.175	-.003	.506**	.183	.212	.129	.282*	.607**
	Sig. (2-tailed)	.540	.984	.062	.008	.103	.046	.083		.000	.017	.173	.981	.000	.154	.098	.319	.026	.000
N		62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	
KPK.9	Pearson Correlation	.229	.225	.058	.205	.339**	.353**	-.046	.606**	1	.411**	.345**	.171	.412**	.148	.200	.105	.386**	.594**
	Sig. (2-tailed)	.074	.079	.656	.111	.007	.005	.721	.000		.001	.006	.184	.001	.251	.119	.415	.002	.000
N		62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	
KPK.10	Pearson Correlation	.178	.160	.148	-.009	.376**	.187	-.109	.302*	.411**	1	.477**	-.028	.063	-.039	.285*	-.017	.264*	.375**
	Sig. (2-tailed)	.165	.214	.251	.942	.003	.147	.400	.017	.001		.000	.831	.624	.763	.025	.896	.038	.003
N		62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	
KPK.11	Pearson Correlation	.178	.246	.118	.359**	.649**	.641**	-.167	.175	.345**	.477**	1	.221	.241	-.026	.319*	.094	.221	.547**
	Sig. (2-tailed)	.166	.054	.361	.004	.000	.000	.195	.173	.006	.000		.084	.059	.840	.011	.468	.084	.000
N		62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	
KPK.12	Pearson Correlation	-.041	-.002	.230	.028	.149	.109	.124	-.003	.171	-.028	.221	1	.268*	.231	.353**	.017	.164	.381**
	Sig. (2-tailed)	.755	.986	.072	.827	.247	.399	.336	.981	.184	.831	.084		.035	.070	.005	.896	.202	.002
N		62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	
KPK.13	Pearson Correlation	.230	.137	.374**	.392**	.225	.276*	.270*	.506**	.412**	.063	.241	.268*	1	.123	.241	.278*	.440**	.691**
	Sig. (2-tailed)	.073	.290	.003	.002	.078	.030	.034	.000	.001	.624	.059	.035		.339	.059	.029	.000	.000
N		62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	
KPK.14	Pearson Correlation	-.127	.010	.156	-.031	-.053	-.068	.276*	.183	.148	-.039	-.026	.231	.123	1	-.086	-.067	.169	.311*
	Sig. (2-tailed)	.324	.939	.227	.812	.682	.598	.030	.154	.251	.763	.840	.070	.339		.506	.604	.190	.014
N		62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	
KPK.15	Pearson Correlation	.178	.189	-.032	.153	.361**	.418**	-.041	.212	.200	.285*	.319*	.353**	.241	-.086	1	.061	.262*	.432**
	Sig. (2-tailed)	.166	.141	.805	.235	.004	.001	.749	.098	.119	.025	.011	.005	.059		.506	.639	.040	.000
N		62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	
KPK.16	Pearson Correlation	.097	-.009	.166	.230	.127	.028	.215	.129	.105	-.017	.094	.017	.278*	-.067	.061	1	.463**	.415**
	Sig. (2-tailed)	.454	.944	.197	.073	.323	.827	.093	.319	.415	.896	.468	.896	.029	.604	.639		.000	.001
N		62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	
KPK.17	Pearson Correlation	.266*	.126	.313*	-.019	.190	.039	.194	.282*	.386**	.264*	.221	.164	.440**	.169	.262*	.463**	1	.606**
	Sig. (2-tailed)	.037	.329	.013	.883	.138	.763	.131	.026	.002	.038	.084	.202	.000	.190	.040		.000	.000
N		62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	
JML.KPK	Pearson Correlation	.327**	.311*	.490**	.520**	.515**	.499**	.354**	.607**	.594**	.375**	.547**	.381**	.691**	.311*	.432**	.415**	.606**	1
	Sig. (2-tailed)	.010	.014	.000	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.003	.000	.002	.000	.014	.000	.001	.000	
N		62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	

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

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

		KNJ.1	KNJ.2	KNJ.3	KNJ.4	JML.KNJ
KNJ.1	Pearson Correlation	1	.426**	.533**	.300*	.711**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.018	.000
	N	62	62	62	62	62
KNJ.2	Pearson Correlation	.426**	1	.331**	.437**	.642**
	Sig. (2-tailed)	.001		.009	.000	.000
	N	62	62	62	62	62
KNJ.3	Pearson Correlation	.533**	.331**	1	.604**	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009		.000	.000
	N	62	62	62	62	62
KNJ.4	Pearson Correlation	.300*	.437**	.604**	1	.822**
	Sig. (2-tailed)	.018	.000	.000		.000
	N	62	62	62	62	62
JML.KNJ	Pearson Correlation	.711**	.642**	.844**	.822**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62

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

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

Kepemimpinan Spiritual

Correlations

		KPS.1	KPS.2	KPS.3	KPS.4	KPS.5	KPS.6	KPS.7	KPS.8	KPS.9	KPS.10	KPS.11	KPS.12	KPS.13	KPS.14	KPS.15	KPS.16	KPS.17	JML.KPS
KPS.1	Pearson Correlation	1	.851**	.633**	.496**	.618**	.402**	.577**	.352**	.473**	.464**	.566**	.311*	.324*	.210	.419**	.339**	.419**	.690**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.001	.000	.005	.000	.000	.000	.014	.010	.001	.007	.001	.000	
N		62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
KPS.2	Pearson Correlation	.851**	1	.751**	.544**	.585**	.469**	.552**	.375**	.574**	.562**	.512**	.366**	.335**	.350**	.476**	.394**	.476**	.751**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.003	.008	.005	.000	.002	.000	.000
N		62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
KPS.3	Pearson Correlation	.633**	.751**	1	.645**	.660**	.776**	.631**	.633**	.618**	.434**	.531**	.494**	.622**	.612**	.417**	.403**	.501**	.853**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.000
N		62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
KPS.4	Pearson Correlation	.496**	.544**	.645**	1	.707**	.709**	.620**	.569**	.483**	.384**	.651**	.415**	.383**	.399**	.526**	.522**	.526**	.779**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.001	.002	.001	.000	.000	.000
N		62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
KPS.5	Pearson Correlation	.618**	.585**	.660**	.707**	1	.672**	.627**	.336**	.474**	.340**	.537**	.173	.363**	.408**	.389**	.358**	.389**	.719**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.008	.000	.007	.000	.000	.004	.001	.002	.004	.002	.000
N		62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
KPS.6	Pearson Correlation	.402**	.469**	.776**	.709**	.672**	1	.605**	.660**	.516**	.299*	.551**	.481**	.496**	.543**	.300*	.423**	.379**	.769**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.018	.000	.000	.000	.000	.018	.001	.002	.000
N		62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
KPS.7	Pearson Correlation	.577**	.552**	.631**	.620**	.627**	.605**	1	.577**	.492**	.444**	.482**	.283*	.221	.376**	.263*	.306*	.263*	.701**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.026	.084	.003	.039	.016	.039	.000
N		62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
KPS.8	Pearson Correlation	.352**	.375**	.633**	.569**	.336*	.660**	.577**	1	.591**	.333**	.472**	.576**	.400**	.422**	.222	.339**	.320*	.673**
	Sig. (2-tailed)		.005	.003	.000	.000	.008	.000	.000	.000	.008	.000	.000	.001	.001	.083	.007	.011	.000
N		62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
KPS.9	Pearson Correlation	.473**	.574**	.618**	.483**	.474**	.516**	.492**	.591**	1	.695**	.539**	.733**	.398**	.498**	.451**	.557**	.594**	.795**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
N		62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
KPS.10	Pearson Correlation	.464**	.562**	.434**	.384**	.340**	.299*	.444**	.333**	.695**	1	.445**	.662**	.242	.437**	.566**	.558**	.645**	.690**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.002	.007	.018	.000	.008	.000	.000	.000	.058	.000	.000	.000	.000	.000
N		62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
KPS.11	Pearson Correlation	.566**	.512**	.531**	.651**	.537**	.551**	.482**	.472**	.539**	.445**	1	.535**	.381**	.421**	.485**	.521**	.485**	.731**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.001	.000	.000	.000	.000
N		62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
KPS.12	Pearson Correlation	.311*	.366**	.494**	.415**	.173	.481**	.283*	.576**	.733**	.662**	.535**	1	.513**	.569**	.586**	.565**	.586**	.708**
	Sig. (2-tailed)		.014	.003	.000	.001	.178	.000	.026	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N		62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
KPS.13	Pearson Correlation	.324*	.335**	.622**	.383**	.363**	.496**	.221	.400**	.398**	.242	.381**	.513**	1	.703**	.613**	.512**	.520**	.636**
	Sig. (2-tailed)		.010	.008	.000	.002	.004	.000	.084	.001	.001	.058	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N		62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
KPS.14	Pearson Correlation	.210	.350**	.612**	.399**	.408*	.543**	.376**	.422**	.498*	.437**	.421**	.569**	.703**	1	.554**	.689**	.639**	.709**
	Sig. (2-tailed)		.101	.005	.000	.001	.001	.000	.003	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N		62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
KPS.15	Pearson Correlation	.419**	.476**	.417**	.526**	.389**	.300*	.263*	.222	.451**	.566**	.485**	.586**	.613**	.554**	1	.562**	.642**	.664**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.001	.000	.002	.018	.039	.083	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N		62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
KPS.16	Pearson Correlation	.339**	.394**	.403**	.522**	.356**	.423**	.306*	.339**	.557**	.558**	.521**	.565**	.512**	.698**	.562**	1	.895**	.702**
	Sig. (2-tailed)		.007	.002	.001	.000	.004	.001	.016	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N		62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
KPS.17	Pearson Correlation	.419**	.476**	.501**	.526**	.389**	.379**	.263*	.320*	.594**	.645**	.485**	.586**	.520**	.639**	.642**	.895**	1	.728**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.000	.002	.002	.039	.011	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N		62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
JML.KPS	Pearson Correlation	.690**	.751**	.853**	.779**	.719**	.769**	.701**	.673**	.795**	.690**	.731**	.708**	.636**	.709**	.664**	.702**	.728**	1
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N		62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

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

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

Uji Reliabilitas

Spiritualitas di tempat kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	20

Kepuasan kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.754	17

Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.742	4

Kepemimpina Spiritual

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	17

Uji Univariat

JK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	59	95.2	95.2	95.2
	PEREMPUAN	3	4.8	4.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22-29 Tahun	8	12.9	12.9	12.9
	30-37 Tahun	41	66.1	66.1	79.0
	38-45 Tahun	10	16.1	16.1	95.2
	46-53 Tahun	3	4.8	4.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	54	87.1	87.1	87.1
	D3	1	1.6	1.6	88.7
	S1	7	11.3	11.3	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Masakerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 3 Tahun	1	1.6	1.6	1.6
> 3 Tahun	61	98.4	98.4	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Uji bivariat

Spiritualitas terhadap keuasan kerja

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	62.000 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	14.996	1	.000		
Likelihood Ratio	10.238	1	.001		
Fisher's Exact Test				.016	.016
Linear-by-Linear Association	61.000	1	.000		
N of Valid Cases	62				

a. 3 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,02.

b. Computed only for a 2x2 table

Spiritualitas ditempat kerja terhadap kinerja

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	30.492 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	7.123	1	.008		
Likelihood Ratio	7.465	1	.006		
Fisher's Exact Test				.032	.032
Linear-by-Linear Association	30.000	1	.000		
N of Valid Cases	62				

a. 3 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,03.

b. Computed only for a 2x2 table

Kepemimpinan spiritual terhadap kepuasan kerja

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.052 ^a	1	.820		
Continuity Correction ^b	.000	1	1.000		
Likelihood Ratio	.100	1	.752		
Fisher's Exact Test				1.000	.952
Linear-by-Linear Association	.051	1	.822		
N of Valid Cases	62				

a. 3 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,05.

b. Computed only for a 2x2 table

Kepemimpinan spiritual terhadap kepuasan kinerja

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	40.644 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	22.094	1	.000		
Likelihood Ratio	13.852	1	.000		
Fisher's Exact Test				.002	.002
Linear-by-Linear Association	39.989	1	.000		
N of Valid Cases	62				

a. 3 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,10.

b. Computed only for a 2x2 table

Kepuasan kerja terhadap kinerja

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.034 ^a	1	.854		
Continuity Correction ^b	.000	1	1.000		
Likelihood Ratio	.066	1	.797		
Fisher's Exact Test				1.000	.968
Linear-by-Linear Association	.033	1	.855		
N of Valid Cases	62				

a. 3 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,03.

b. Computed only for a 2x2 table

Uji Multivariat

Model Pertama

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.576 ^a	.332	.309	4.469

a. Predictors: (Constant), KPS, STK

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	584.601	2	292.300	14.635	.000 ^b
	Residual	1178.367	59	19.972		
	Total	1762.968	61			

a. Dependent Variable: KPK

b. Predictors: (Constant), KPS, STK

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.450	6.655		3.373	.001
STK	.383	.100	.485	3.821	.000
KPS	.124	.110	.143	1.127	.264

a. Dependent Variable: KPK

Model Kedua

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.648 ^a	.420	.390	1.193

a. Predictors: (Constant), KPK, KPS, STK

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	59.824	3	19.941	14.017	.000 ^b
Residual	82.515	58	1.423		
Total	142.339	61			

a. Dependent Variable: KNJ

b. Predictors: (Constant), KPK, KPS, STK

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.903	1.940		1.496	.140
STK	.071	.030	.314	2.360	.022
KPS	.093	.030	.381	3.156	.003
KPK	.018	.035	.063	.519	.606

a. Dependent Variable: KNJ

DOKUMENTASI



Gambar 1
Penyerahan Kuesioner dari peneliti kepada
Pihak PT. Makassar Tene



Gambar 2

**Wawancara Yang dilakukan
Oleh Pihak PT. Makassar Tene
Pada Pekerja bagian produksi
PT. Makassar Tene**



Gambar 2

**Wawancara Yang dilakukan
Oleh Pihak PT. Makassar Tene
Pada Pekerja bagian produksi
PT. Makassar Tene**



Gambar 4
Pengambilan kembali kuesioner yang telah diisi oleh
responden yang diserahkan langsung oleh HRD PT.
Makassar Tene