



**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, LINGKUNGAN
KERJA MELALUI DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN TETAP PADA BADAN PERTANAHAN NASIONAL
BANYUWANGI**

THE EFFECT OF TRANSACTIONAL LEADERSHIP, WORK
ENVIRONMENT THROUGH WORK DISCIPLINE ON PERFORMANCE OF
EMPLOYEES STAYING IN BADAN PERTANAHAN NASIONAL
BANYUWANGI

SKRIPSI

Oleh:

Regina Maya Octavia

150810201081

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2019



**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, LINGKUNGAN
KERJA MELALUI DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN TETAP PADA BADAN PERTANAHAN NASIONAL
BANYUWANGI**

THE EFFECT OF TRANSACTIONAL LEADERSHIP, WORK
ENVIRONMENT THROUGH WORK DISCIPLINE ON PERFORMANCE OF
EMPLOYEES STAYING IN BADAN PERTANAHAN NASIONAL
BANYUWANGI

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh:

Regina Maya Octavia

150810201081

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2019

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Regina Maya Octavia
NIM : 150810201081
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Tansaksional, Lingkungan Kerja Melalui Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pada Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri. Kecuali jika dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 13 Juni 2019

Yang menyatakan,
Materai

Regina Maya Octavia

150810201081

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Lingkungan Kerja Melalui Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pada Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi

Nama Mahasiswa : Regina Maya Octavia

NIM : 150810201081

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Disetujui Tanggal : 13 Juni 2019

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Mochamad Syaharudin, M.M.
NIP. 195509191985031003

Drs. Markus Apriono, M.M.
NIP. 196404041989021001

Mengetahui,
Koordinator Program Studi S-1 Manajemen

Hadi Paramu, S.E., MBA., Ph.D.
NIP. 196901201993031002

JUDUL SKRIPSI

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Lingkungan Kerja Melalui Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pada Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Regina Maya Octavia

NIM : 150810201081

Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan didepan panitia penguji pada tanggal:

04 Juli 2019

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Drs. Agus Priyono, M.M. : (.....)
NIP. 196010161987021001

Sekretaris : Ema Desia Prajitiasari, S.E., M.M : (.....)
NIP. 197912212008122002

Anggota : Dra. Lilik Farida, M.Si : (.....)
NIP. 196311281989022001



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad, S.E,MM,AK,CA
NIP. 197107271995121001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Ayahanda Subagio dan Ibunda Siti Rosida tercinta, yang senantiasa mendoakan dan memberikan kasih sayangnya selama ini;
2. Bapak dosen pembimbing skripsi Bapak Moch Syaharudin dan Bapak Markus Apriono yang selalu sabar membimbing sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan sebaik mungkin;
3. Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang saya cintai, dan
4. Almamater yang saya banggakan Universitas Jember.

MOTTO

Make someone smile everyday, but never forget that you are “someone” too

(Regina Maya Octavia)

Jika orang berpegangan pada keyakinan, maka hilanglah kesangsian. Tetapi, jika orang sudah mulai berepegang pada kesangsian, maka hilanglah keyakinan

(Sir Francis Bacon)

RINGKASAN

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Lingkungan Kerja Melalui Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pada Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi; Regina Maya Octavia; 150810201081; 2019; 84 Halaman; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember.

Sumber daya Manusia dipercaya sangat berpengaruh pada kemajuan dan efektivitas instansi. Pengelolaan sumber daya manusia yang juga harus matang dimulai dari awal karena nantinya akan berpengaruh pada kemajuan suatu instansi, tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka sumber daya lainnya seperti sumber daya alam, modal, mesin, dan teknologi tidak bisa berdaya guna secara maksimal. Selain itu gaya kepemimpinan dalam memimpin, lingkungan kerja baik berupa lingkungan kerja fisik maupun non fisik sekaligus sikap setiap individu adalah suatu kesatuan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional, lingkungan kerja, melalui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tetap pada Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi sejumlah 50 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan menggunakan sampling jenuh. Jenis penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research* yaitu penelitian yang mencoba menjelaskan suatu pokok permasalahan dan terdapat pengujian hipotesa. Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur path (*path analysis*). Penelitian ini menggunakan data kualitatif yang dikuantitatifkan dengan sumber data primer dan data sekunder. Sumber data primer diperoleh dari jawaban kuesioner responden, dan sumber data sekunder diperoleh dari wawancara dan studi pustaka. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap melalui disiplin kerja karyawan tetap pada Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi.

SUMMARY

The Effect Of Transactional Leadership, Work Environment Through Work Discipline On Performance Of Employees Staying In Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi; Regina Maya Octavia; 150810201081; 2019; 84 Pages; Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

Human resources are believed to be very influential on the progress and effectiveness of agencies. Management of human resources that must also be mature starts from the beginning because it will affect the progress of an agency, without the existence of quality human resources, other resources such as natural resources, capital, machinery, and technology cannot be efficient maximally. Other than that leadership style in leadership, work environment in the form of physical and non physical work environment as well as the attitude of each individual is a unity that can affect employee performance.

This study aims to analyze the effect of transactional leadership, work environment, through work discipline on the performance of permanent employees in Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi. The population in this study were permanent employees at the Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi of 50 employees. The sampling technique used was saturated sampling. This type of research is a study *explanatory research* namely research that tries to explain a subject matter and there is a hypothesis test. The analysis tool used is path *path analysis (path analysis)*. This study uses qualitative data that is quantified with primary data sources and secondary data. The source of primary data was obtained from the answers to the respondents' questionnaires, and secondary data sources were obtained from interviews and literature. The results of this study indicate that the variables of transactional leadership and work environment have a positive and significant effect on the performance of permanent employees through the work discipline of permanent employees at the Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi.

PRAKATA

Puji sukur kehadirat Allah SWT. Atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Lingkungan Kerja Melalui Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pada Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember, Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulisan ini menyampaikan terimakasih kepada:

1. Dr. Muhammad Miqdad, SE., MM., Ak., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jember.
2. Hadi Paramu, S.E., MBA., Ph.D selaku Koordinator Program Studi S-1 Manajemen
3. Dra. Susanti Prasetyaningtyas selaku dosen pembimbing akademik
4. Drs. Mochamad Syaharudin, M.M selaku pembimbing I dan Drs. Bapak Markus Apriono, M.M selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan pikiran serta perhatiannya guna memberikan bimbingan dan pengarahan demi terselesaikannya penulisan skripsi ini.
5. Tim penguji Bapak Drs. Agus Priyono, M.M, Ibu Ema Desia Prajitiasari, S.E., M.M, dan Dra. Lilik Farida, M.Si. yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran guna menguji sehingga menyempurnakan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen yang telah bersedia membagi ilmu pengetahuan dan memotivasi diri untuk menggali ilmu lebih dalam lagi.
7. Orang tua tercinta Ayahanda Subagio dan Ibu Siti Rosida yang senantiasa mencurahkan seluruh cinta dan kasih sayangnya, serta selalu memberikan doa, dukungan, dan semangat yang tidak pernah putus.
8. Kakak saya Cindy Anastasya yang selalu memberikan semangat.

9. Sahabat-sahabat tersayang saya Expired Melati Putri, Istifarin Febri, Elvira Dwi Agustin, Wildatul Hasanah, Aisyah Nadhira, Baguswirata Jaya, Mifta Privian, Anang Wahyu, Perdana Elizolines, Anugrah Mauludi, Haritsulamnu Osly, Rasikh Hardilegawa, Bagas Putra terimakasih atas doa, bantuan, semangat dan kebersamaannya selama dibangku perkuliahan.
10. Sahabat saya lainnya Dewa Sudama dan Dewi Purbo yang selalu memberikan dukungan dan semangat.
11. Teman-teman Fakultas Ekonomi terutama jurusan Manajemen angkatan 2015.
12. Teman-teman KKN 97 Desa Wonosari Kecamatan Grujugan (Kamilia, Nidia, Juju, Kholis, dll)
13. Dan semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi ksempurnaan skrpisi ini. Akhirnya penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Jember, 13 Juni 2019

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Tinjauan Teori	8
2.1.1 <i>Kepemimpinan Transaksional</i>	8
2.1.2 <i>Lingkungan Kerja</i>	10
2.1.3 <i>Disiplin Kerja</i>	14
2.1.4 <i>Kinerja</i>	16
2.2 Penelitian Terdahulu	18
2.3 Kerangka Konseptual	25
2.4 Hipotesis	26

	Halaman
BAB 3 METODE PENELITIAN	29
3.1 Rancangan Penelitian	29
3.2 Metode Pengumpulan Data	29
3.3 Populasi dan Sampel	29
3.3.1 Populasi	29
3.3.2 Sampel.....	30
3.4 Jenis dan Sumber Data	30
3.5 Identifikasi Variabel	30
3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran Variabel.	31
3.6.1 Definisi Operasional Variabel	31
3.6.2 Skala Pengukuran Variabel	34
3.7 Metode Analisis Data	34
3.7.1 Uji Validitas	34
3.7.2 Uji Reliabilitas	35
3.8 Uji Normalitas	36
3.8.1 Analisis Jalur Path (<i>Path Analysis</i>)	36
3.8.2 Uji Asumsi Klasik.....	38
3.8.3 Uji Hipotesis	39
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah	42
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	44
4.1 Hasil Penelitian.....	44
4.1.1 Sejarah Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi	44
4.1.2 Struktur Organisasi Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi	48
4.1.3 Data Kepegawaian.....	49
4.1.4 Tugas dan Wewenang	51
4.2 Deskripsi Responden.....	55
4.2.1 Deskripsi Responden	55
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	58

4.3	Uji Instrumen	61
4.3.1	Uji Validitas	61
4.3.2	Uji Reliabilitas	62
4.4	Uji Normalitas Data	63
4.5	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	64
4.6	Uji Asumsi Klasik	66
4.6.1	Uji Multikolinearitas	66
4.6.2	Uji Heteroskedastisitas	67
4.7	Uji Hipotesis	68
4.7.1	Uji t.....	68
4.8	Menghitung Jalur	70
4.9	Pembahasan Hasil Penelitian	73
4.9.1	Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Disiplin Kerja	73
4.9.2	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja	74
4.9.3	Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja.....	75
4.9.4	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	76
4.9.5	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	78
4.10	Keterbatasan Penelitian	79
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN		80
5.1	Kesimpulan	80
5.2	Saran	81
DAFTAR PUSTAKA		82

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	18
Tabel 4.1.3 Data Kepegawaian	49
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	56
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	56
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	57
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	58
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Kepemimpinan Transaksional	59
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja	59
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja.....	60
Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Kinerja.....	61
Tabel 4.10 Hasil Validitas.....	62
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	63
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas	63
Tabel 4.13 Hasil Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	64
Tabel 4.14 Hasil Multikolinieritas	66
Tabel 4.15 Hasil Uji Hipotesis (Uji T).....	69
Tabel 4.16 Rekapitulasi Hasil Perhitungan Jalur (<i>Path Analysis</i>)	70

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	26
Gambar 3.1 Model Analisis Jalur (<i>Path Ananlysis</i>).....	37
Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah.....	42
Gambar 4.1 Logo Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi.....	45
Gambar 4.2 Struktur Organisasi.....	48
Gambar 4.3 Hasil Uji Model Analisis Jalur.....	65
Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas X-Z.....	67
Gambar 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas X, Z-Y.....	68
Gambar 4.7 Hasil Uji Model Analisis jalur	70

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner.....	85
Lampiran 2. Rekapitulasi Kuesioner.....	89
Lampiran 3. Jawaban Responden.....	90
Lampiran 4. Hasil Uji Instrumen.....	95
Lampiran 5. Hasil Uji Normalitas.....	99
Lampiran 6. Hasil Uji Analisis Jalur.....	100
Lampiran 7. Hasil Uji Asumsi Klasik	101
Lampiran 8. Hasil Uji Hipotesis	103

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia sedang memasuki era industri yang baru yang menuntut sumber daya manusianya untuk berkembang lebih maju dari sebelumnya. Sumber daya manusia dipercaya sangat berpengaruh tinggi terhadap kemajuan dan aktivitas instansi. Pengelolaan sumber daya manusia dimulai dari proses rekrutmen, training sampai proses maintainnya. Pengelolaan sumber daya manusia yang matang harus dimulai dari awal karena nantinya akan sangat menentukan kemajuan dari instansi. Menurut Prabu Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya hal ini menandakan bahwa perusahaan harus dapat memberi tanggung jawab pada karyawan sesuai dengan kemampuan dan keahlian dalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja Kantor Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi beberapa tahun ini menunjukkan kemajuan yang signifikan karena mendapat penghargaan sebagai pelayanan tercepat di tingkat nasional yang dikenal sebagai sistem one day servis. One day servis sendiri adalah pelayanan akta tanah yang pemrosesannya cukup satu hari saja, dalam penyelesaian pekerjaan tersebut karyawan diajak bekerja aktif serta cepat dalam penggarapan akta tanah. Suatu penghargaan yang didapat organisasi tidak lepas dari campur tangan pemimpinnya, pemimpin yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan pada organisasi.

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang-orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia (Fahmi, 2016 : 105).

Kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial yang dalam hal ini pengaruh yang disengaja dijalankan oleh seorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas-aktivitas serta hubungan-hubungan di dalam sebuah kelompok atau organisasi (Yukl, 1998 : 2). Menurut (Yukl, 1998 : 2) kepemimpinan transaksional menyangkut nilai-nilai-nilai, namun nilai-nilai yang relevan bagi proses pertukaran, seperti jujur, keadilan, tanggung jawab dan pertukaran. Kepemimpinan sendiri bertujuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi sesuatu aktivitas didalam sebuah kegiatan. Kepemimpinan pada Badan Pertanahan Nasional ini menggunakan kepemimpinan yang transaksional karena setiap apa yg sudah dilakukan karyawannya akan mendapat apresiasi yang baik dari pemimpinnya sehingga karyawan akan melakukan pekerjaan dengan baik karena memiliki motivasi itu. Selain itu pemimpin pada Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi bersikap adil kepada karyawannya, tidak ada pilih kasih didalam cara memimpinnya. Apabila karyawan melakukan kesalahan yang bisa ditolerir maka pemimpin akan menegurnya bukan malah memberikan hukuman, kecuali apabila kesalahan yang dilakukan sudah berulang-ulang maka pemimpin akan mengambil tindakan tegas. Selain itu sikap pemimpin yang selalu mengawasi ketika jam kerja membuat karyawan semakin segan untuk melakukan kesalahan, tetapi dengan mengawasi tidak membuat karyawan merasa tertekan dan menjadi merasa tidak nyaman. Menurut penelitian terdahulu yang sudah dilakukan oleh James Taitlu pada tahun 2014 menyakan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan, lingkungan juga berperan penting dalam kinerja karyawan lingkungan kerja fisik adalah faktor yang berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik yang baik dan nyaman bagi pegawai dapat menjamin karyawan bekerja dengan bersemangat sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka diperlukan perhatian khusus mengenali lingkungan kerja fisik. Menurut (Nitisemito, 2006 : 108) untuk meningkatkan aktivitas perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan faktor lingkungan kerja fisiknya seperti udara, suara, cahaya, dan warna.

Menurut (Sutrisno, 2011 : 118) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik dan aman sangat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pada Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawannya, lingkungan kerja pada Badan Pertnahan Nasional Banyuwangi sudah terjamin kenyamanannya, akan tetapi belum semua ruangan diberi AC, untuk kebersihan setiap ruangannya juga belum tertata dengan rapi masih banyak berkas-berkas yang terlihat tidak memiliki tempat khusus dikarenakan tempat yang sempit dan kurangnya rak untuk menyimpan berkas, selain itu tempat parkir tidak memadai yang terletak dibahu jalan dan tercampurnya tempat parkir untuk karyawan dan pemohon membuat tidak nyamannya dan kekhawatiran karyawan maupun pemohon sertifikat untuk memarkir kendaraannya karena jauh dari jangkauan pengawasan dan berada di bahu jalan yang jalan tersebut juga dilalui beberapa kendaraan roda empat maupun roda tiga dan juga arusnya cukup padat. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Heny Sidanti pada tahun 2015 menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin juga berperan penting dalam kinerja karyawan (Sutrisno, 2011:96) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, dan disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Siagan (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin kerja merupakan sikap kepatuhan dan ketaatan pada aturan untuk mencapai suatu tujuan. Kedisiplinan pada Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi cukup baik karena sistem absen menggunakan checkclock disetting dengan maksimal keterlambatan 15 menit dari jam masuk kantor.

Apabila terlambat beberapa kali tanpa ada keterangan atau memang keterlambatan tersebut urusan kantor maka karyawan akan menerima teguran dari pimpinan. Selain itu pada sistem internet pada jam efektif kantor contohnya youtube di nonaktifkan bertujuan untuk mencegah karyawan tidak menyalahgunakan internet pada jam kantor. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Diah Indriani Suwondo pada tahun 2015 menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pelayanan yang baik dan ketepatan pekerjaan terhadap pemohon sangat dijunjung tinggi di dalam instansi ini. Kinerja karyawan ditunjang dari beberapa faktor yang telah diuraikan di atas yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja membuat Badan Pertanahan Nasional mendapat apresiasi One Day Servis dari Badan Pertanahan Nasional Pusat. Selain itu cara pemimpin yang memberikan reward kepada karyawan apabila bisa mencapai penyelesaian sertifikat dalam waktu yang sudah ditentukan akan mendapat bonus, bagi pegawai yang tingkat keterlambatannya sedikit juga diberi apresiasi ketika apel pagi nama-nama karyawan yang paling jarang terlambat akan disebutkan supaya menjadi contoh juga dan membuat karyawan lain termotivasi. Dengan ini maka suatu kinerja karyawan akan baik apabila didalam sebuah organisasi ada beberapa faktor pendukung seperti halnya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Badan Pertanahan Nasional (disingkat BPN) adalah lembaga pemerintah nonkementerian di Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang Pertanahan. Berdasarkan observasi, kepemimpinan pada Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi sudah baik, pimpinan dari instansi ini sangat menjunjung tinggi kedisiplinan pegawainya, pembawaan beliau yang kharismatik membuat pegawainya mentaati peraturan yang sudah dibentuk, selain itu beliau juga menargetkan pekerjaan supaya balance dengan hasil kerja dari karyawannya dan memberikan reward sesuai dengan apa yang sudah karyawan capai misalnya berupa bonus. Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi kedisiplinannya sudah cukup baik karena menggunakan sistem checklock untuk absen dan minimal keterlambatan adalah 15 menit dari jam kantor, tetapi pada

jam istirahat karena tidak checklock karyawan datang bisa lebih dari jam yang sudah ditentukan. Selain itu keadaan lingkungan fisik di Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi masih kurang, hal ini terlihat pada penataan ruang yang ada disana kurang tertata rapi, tempat penyimpanan berkas juga masih kurang jadi masih banyak berkas-berkas yang hanya ditumpuk di bawah meja karyawan sehingga terlihat berantakan, pada penyejuk udara juga tidak semua ruangan diberi AC (air conditioner), kebersihan badan Badan Pertanahan Nasional sangat terjaga baik di ruangan sampai pada toilet juga terlihat bersih, dari segi keamanan tempat parkir yang disediakan kantor ini belum layak karena kurangnya lahan parkir sehingga membuat karyawan dan pemohon merasa khawatir untuk memarkir kendaraannya akan tetapi sudah disediakan tukang parkir dan didalam kantornya juga tersedia satpam untuk menjaga keamanan dan membantu apabila ada pemohon yang kebingungan dengan proses yang ada di Badan Pertanahan.

Hal yang melatarbelakangi pemilihan objek penelitian ini adalah berdasarkan observasi pada Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi apakah kepemimpinan transaksional yang diterapkan oleh kepala kantor, fasilitas yang cukup memadai apakah mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Selain itu apakah kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan latar belakang yang sudah dijelaskan maka judul penelitian ini mengenai “Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Lingkungan Kerja Melalui Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pada Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan tetap pada Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan tetap pada Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi?

- c. Apakah kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap pada Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi?
- d. Apakah kondisi lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap pada Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi?
- e. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap pada Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi?

1.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dari perumusan masalah tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk menguji dan menganalisis kepemimpinan transaksional terhadap disiplin kerja karyawan tetap pada Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi
- b. Untuk menguji dan menganalisis lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan tetap pada Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan tetap pada Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tetap pada Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tetap pada Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan pada karyawan Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi adalah sebagai berikut :

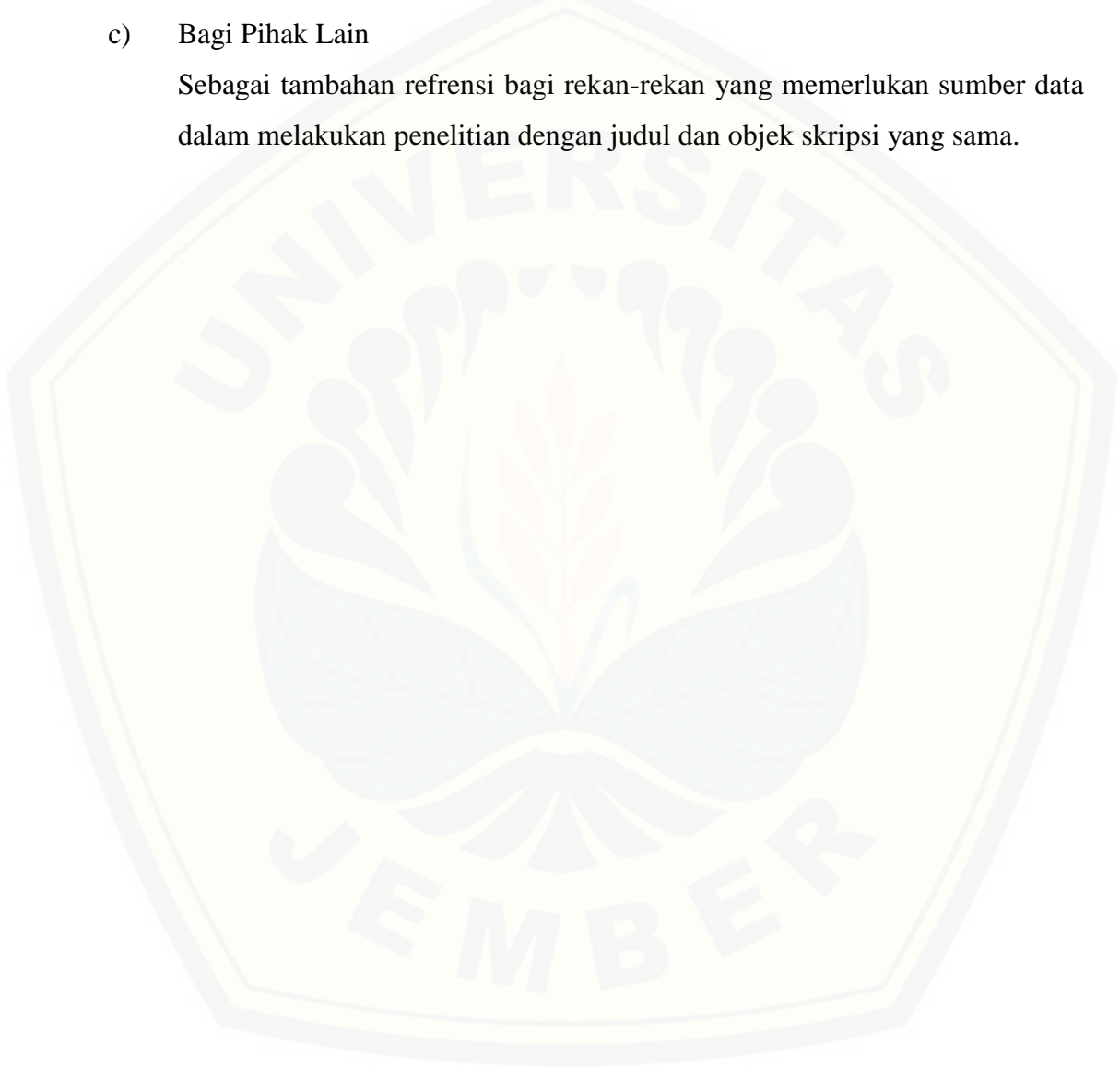
- a) Bagi Peneliti
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan akademisi mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan guna sebagai acuan dalam penelitian selanjutnya.

b) Bagi Instansi

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan masukan Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi untuk segala informasi yang berhubungan dengan kepemimpinan, lingkungan kerja, melalui disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

c) Bagi Pihak Lain

Sebagai tambahan referensi bagi rekan-rekan yang memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian dengan judul dan objek skripsi yang sama.



BAB 2.

TINJAUAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan merupakan suatu objek yang sudah lama diminati para ilmuwan maupun orang awam. Akan tetapi kepemimpinan memiliki arti yang berbeda-beda dari setiap orang. Kepemimpinan adalah perilaku individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama (*share goal*). Sedangkan menurut Yukl (1998 : 2) kepemimpinan menyangkut sebuah proses sosial yang dalam hal ini berpengaruh sengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas-aktivitas serta hubungan-hubungan dalam sebuah kelompok atau organisasi.

Kepemimpinan Transaksional menurut (Burns, 2008 : 11) mendefinisikan bahwa kepemimpinan yang memotivasi bawahan atau pengikut dengan minat-minat pribadinya. Kepemimpinan transaksional juga melibatkan nilai-nilai akan tetapi nilai-nilai itu relevan sebatas proses pertukaran (*excnage proces*), tidak langsung tertuju substansi peru bahan yang dikehendaki. Sedangkan menurut (Northouse, 2013 : 184) pemimpin transaksional mengubah nilai dengan pengikut untuk mengembangkan program mereka sendiri dan pengikut. Pemimpin transaksional berpengaruh karena mereka sangat peduli dengan pengikut mereka melakukan apa yang diinginkan seorang pemimpin. Kepemimpinan transaksional mendasarkan diri pada prinsip transaksi atau pertukaran antara pemimpin dengan bawahannya.

1) Karakteristik atau Ciri Kepemimpinan Transaksional

Menurut Bass *et al*(2006) karakteristik atau ciri kepemimpinan transaksional meliputi :

a) Imbalan Kontingen (*Contiongen Reward*)

Ciri ini dimaksudkan bahwa bawahan mendapat arahan dari seorang pemimpin mengenai prosedur pelaksanaan tugas dan target yang harus didapat. Bawahan akan menerima imbalan dari pemimpin sesuai dengan hasil kerjanya

dalam menaati prosedur tugas dan keberhasilan dalam mencapai target yang sudah ditentukan.

b) Manajemen Eksepsi Aktif (*Active Management by Exception*)

Ciri ini menjelaskan tentang tingkah laku pemimpin yang selalu melakukan pengawasan secara direktif terhadap karyawannya. Pengawasan direktif yang dimaksud adalah mengawasi proses pelaksanaan tugas karyawan secara langsung tanpa perantara tujuannya untuk mengantisipasi dan meminimalkan tingkat kesalahan yang timbul selama proses kerja berlangsung. Seorang pemimpin transaksional tidak segan mengoreksi dan mengevaluasi langsung kinerja bawahan meskipun proses kerja belum selesai. Tindakan ini bermaksud agar bawahan mampu bekerja sesuai dengan standart yang sudah ditetapkan.

c) Manajemen Eksepsi pasif (*Passive Management by Exception*)

Seorang pemimpin transaksional akan memberikan peringatan dan sanksi kepada bawahannya apabila terjadi kesalahan dalam proses yang dilakukan oleh bawahannya tersebut. Tetapi apabila proses kerja yang dilaksanakan masih dalam waktu pengerjaan sesuai dengan standar dan prosedur, maka pemimpin transaksional tidak memberikan evaluasi apapun kepada bawahannya.

2) Karakter Kepemimpinan Transaksional

Menurut Tjipto (2002 : 121) ada dua karakter dalam kepemimpinan transaksional yaitu :

- a) Atasan menggunakan serangkaian imbalan (*reward*) untuk memotivasi karyawan. Pemimpin hanya melakukan tindakan pengoreksian apabila karyawan gagal dalam mencapai sasaran prestasi yang ditetapkan.
- b) Atasan hanya melakukan tindakan koreksi apabila karyawan mencapai target prestasi yang ditetapkan.

3) Faktor-Faktor Kepemimpinan Transaksional

Menurut Bass *et al* (2006 : 90) imbalan akan mempengaruhi motivasi bawahan dan selanjutnya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan bawahan. Pertukaran mengenai imbalan didasarkan pada kesepakatan mengenai tugas yang

harus dilaksanakan. Hubungan pemimpin transaksional dengan bawahan tercermin dari tiga hal (Yukl, 1998 : 125). Yaitu :

- a) Pemimpin mengetahui apa yang diinginkan bawahan dan menjelaskan apa yang akan mereka dapatkan jika kinerjanya sesuai dengan target.
- b) Pemimpin menukar usaha-usaha yang dilakukan bawahan dengan imbalan.
- c) Pemimpin responsif terhadap kepentingan pribadi bawahan selama kepentingan tersebut sebanding dengan nilai pekerjaan yang sudah dilakukan bawahan.

4) Unsur-unsur Kepemimpinan Transaksional

Menurut Chasyanah (2015), unsur-unsur kepemimpinan transaksional adalah :

- a) Unsur kerja sama antara pengikut dan pemimpin yang bersifat kontraktual.
- b) Unsur prestasi yang terukur.
- c) Unsur reward atau upah yang dipertukarkan dengan loyalitas.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan. Sementara Sebagaimana yang diungkapkan oleh Komarudin, (2001: 87) bahwa kondisi lingkungan kerja atau yang sering disebut sebagai lingkungan tempat kerja adalah kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi lingkungan kerja disini dapat berupa lingkungan fisik , jenis-jenis kondisi lingkungan kerja disini

dapat berupa lingkungan fisik (contoh: berupa kondisi psikologis pekerja, kelelahan kerja, bosan kerja)

1) Jenis-Jenis Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangatlah perlu untuk diperhatikan karena merupakan salah satu faktor yang penting dalam menentukan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga kinerja menjadi rendah. Lingkungan kerja adalah sesuatu dari lingkungan pekerjaan yang memudahkan atau menyulitkan pekerjaan. Terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut (Sarwoto, 2007:26):

a. Lingkungan kerja fisik.

Lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan atau kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja, di antaranya adalah:

1) Tata ruang kerja yang tepat

Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan biaya yang banyak.

2) Cahaya dalam ruangan yang tepat

Cahaya dalam ruangan atau penerangan ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

- 3) Suhu dan kelembapan udara yang tepat
Didalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan didalam melaksanakan pekerjaan.
- 4) Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja
Suara yang bunyi bias sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara yang bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal, oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.
- 5) Suasana kerja dalam perusahaan merupakan pendukung dalam kelancaran pekerjaan perusahaan.
Dengan suasana kerja yang baik dapat menimbulkan semangat kerja karyawan. Suasana dalam perusahaan yang baik dapat dilihat dari hubungan antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya. Dengan adanya hubungan yang baik, maka dapat menimbulkan saling pengertian antara pimpinan dengan karyawan serta dapat menumbuhkan motivasi kerja karyawan itu sendiri.
- 6) Keamanan kerja karyawan
Rasa aman akan menimbulkan ketenangan, dan ketenangan itu akan mendorong motivasi kerja karyawan sehingga kinerja menjadi baik. Rasa aman di sini meliputi diri pribadi maupun luar pribadi. Kaitan dengan diri pribadi adalah menyangkut keselamatan selama bekerja dan terjaminnya karyawan dalam memperoleh pekerjaan dan jabatan dalam perusahaan, selama ia melaksanakan tugasnya dengan prestasi kerja yang memuaskan. Sedangkan rasa aman dari luar pribadi adalah terjaminnya milik karyawan dari adanya perusakan dan pencurian.

b. Lingkungan kerja non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu :

- 1) Struktur kerja yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerjadan organisasi yang baik.
- 2) Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka
- 3) Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- 4) Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- 5) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Kedua jenis Lingkungan kerja diatas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bias dipisahkan begitu saja, terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja diatas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa lebih maksimal.

2.1.3 Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryono (2002:291) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin (*discipline*) adalah bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi (Simamora, 1995).

1) Tipe Disiplin Kerja

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Ada dua tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu preventif dan korektif menurut (Handoko 2001 : 208-209), yaitu :

a. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mencegah karyawan melakukan penyelewangan. Sasaran utama dari disiplin kerja adalah untuk mendorong disiplin antar sesama karyawan yang dilakukan tanpa dengan kesadarannya tersendiri. Selain itu pemimpin harus menetapkan standar apa yang harus dicapai, supaya tidak ada salah arah dan mengundang kesalahan pemahaman.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan kegiatan untuk menangani pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan terhadap peraturan serta untuk menghindari agar tidak terjadi pelanggaran-pelanggaran yang lebih berat. Kegiatan korektif berupa suatu peringatan atau skorsing terhadap karyawan yang melanggar peraturan. Tujuan pendisiplinan korektif ini yaitu untuk memperbaiki dan mengarahkan karyawan agar kedepannya bisa lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya, serta agar para karyawan lain tidak melakukan pelanggaran yang sama.

c. Disiplin Progresif

Disiplin progresif dapat diterapkan yang berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Yang bertujuan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan

korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Disiplin progresif memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan memperbaiki kesalahan, seperti misalnya dengan memberikan teguran lisan maupun tertulis kepada pembuat kesalahan, memberikan skorsing, penurunan pangkat, sampai yang paling berat adalah dilakukannya pemecatan.

2) Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryono (2002 : 292) secara khusus tujuan disiplin kerja para karyawan, antara lain :

- a. Agar para karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
- b. Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberi pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Karyawan dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- d. Para karyawan dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
- e. Karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

3) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2005 : 444) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

a. Kehadiran

Karyawan yang memiliki tingkat disiplin rendah biasanya sering absen dan terlambat dalam bekerja, begitupun sebaliknya apabila karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi maka akan tepat waktu dan tidak terlambat.

- b. Ketaatan pada peraturan kerja
Karyawan yang taat peraturan akan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketaatan pada standar kerja
Ketaatan karyawan dapat dilihat dari tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang telah diamanatkan kepadanya.
- d. Tingkat kewaspadaan yang tinggi
Karyawan yang memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi akan lebih berhati-hati dalam melakukan pekerjaannya.
- e. Bekerja etis
Bekerja etis yang dimaksud disini adalah bersikap sopan terhadap rekan kerja atau pelanggan.

2.1.4 Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh darisuatu organisasi bersifat *profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu lebih (Fahmi, 2016 : 137). Selain itu menurut (Mangkunegara, 2006:10), mendefinisikan kinerja karyawan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

1) Faktor-faktor Kinerja

Menurut Mahmudi (2005: 21), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain :

- a. Faktor personal (individu), meliputi : pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan pimpinan atau *team leader*.
- c. Faktor *team*, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keikutsertaan, dan kekompakan anggota tim.

d. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

2) Indikator Kinerja Karyawan

Beberapa indikator yang dapat digunakan dalam menilai kinerja menurut Mangkunegara (2009: 67) antara lain :

a. Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

b. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

c. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

d. Kerjasama

Menunjukkan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengankaryawan lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

e. Inisiatif

Adanya inisiatif dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan merupakan cara seseorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Sehingga tanpa menunggu perintah dari atasan, karyawan mampu mengatasi masalah dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah penelitian terdahulu yang merupakan salah satu bagian penting untuk menjadi landasan bagi penelitian ini. Berikut rangkuman kajian penelitian terdahulu di sajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1	Sri Utami, Agus Hartanto (2010)	Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Komunikasi (X3), Lingkungan Kerja (X4), Kinerja (Y)	Analisis regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1 Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar. 2 Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar. 3 Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar. 4 Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar. 5 Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar.
2	Andriani Dewi (2010)	Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (Y)	<i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)	1. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian ini disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
				di CV. Hassco Multi Kimindo Sidoarjo
3	Chaidir Abdillah, Farid Wajdi (2011)	Kepemimpinan (X1), Stres Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), Kompensasi (X4), Kinerja (Y)	Analisis regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Boyolali. 2. Ada pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Boyolali. 3. Variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Boyolali.
4.	Lila Tintami, Ari Pradhanawati, Hari Susanto (2012)	Budaya Organisasional (X1), Gaya Kepemimpinan Transaksional (X2), Kinerja (Y), Disiplin (Z)	Analisis jalur path	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja. 2. Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja. 3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. 4. Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. 5. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. 6. Berdasarkan hasil penelitian, secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
				transaksional terhadap disiplin kerja.
				7. Berdasarkan hasil penelitian, secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi, gaya kepemimpinan transaksional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
5.	Yanti Komalasari (2014)	Kepemimpinan Analisis (X1), Motivasi Linear (X2), Displin Berganda Kerja (X3), Kinerja (Y)		<p>1. Hasil penelitian membuktikan aspek Kepemimpinan Mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Patra Komala. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi uji t-hitung kepemimpinan lebih besar dari t-tabel.</p> <p>2. Hasil penelitian membuktikan bahwa aspek Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Patra Komala. Dengan demikian motivasi pegawai yang tinggi tidak serta merta faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena selain motivasi yang ada dalam diri karyawan diperlukan adanya motivasi yang lebih nyata dari perusahaan terhadap karyawan.</p> <p>3. Hasil penelitian membuktikan aspek Disiplin tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Patra Komala. Hal ini</p>

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
				dibuktikan dengan persamaan regresi uji t- hitung lebih kecil dari t- tabel dngan demikian disiplin tidak mampu memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja.
				4. Hasil penelitian membuktikan secara kebesamaan Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan, baik secara uji F dimana F- hitung lebih besar dari F- tabel dan nilai signifikansi terhadap kinerja karyawan PT. Patra Komala.
6.	Heny Sidanti (2015)	Variabel bebas (X) adalah Lingkungan Kerja(X1), Disiplin Kerja(X2), Motivasi Kerja(X3), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Hasil analisis mengenai pengaruhfaktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan bahwafaktor Disiplin kerja, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada Pegawai Negeri sipil Sekertariat DPRD KabupatenMadiun 2. Faktor Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri sipil Sekertariat DPRD Kabupaten Madiun. Ini dibuktikan dari hasil perhitungan SPSS bahwa t tabel lebih rendah dari t hitung. 3. Variabel Disiplin kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja Pegawai Negeri

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
				<p>sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Sehingga dengan adanya disiplin kerja maka kinerja karyawan dapat meningkat. Karena nilai t hitung faktor disiplin kerja paling tinggi dibanding nilai t hitung faktor-faktor lainnya.</p> <p>4. Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Motivasi kerja secara bersama-sama dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Sekretariat Kabupaten Madiun. Sehingga dengan adanya disiplin kerja maka kinerja karyawan dapat meningkat. Karena nilai t hitung faktor disiplin kerja paling tinggi dibanding nilai t hitung faktor-faktor lainnya.</p> <p>5. Lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja secara bersama-sama dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri Sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.</p>
7.	Diah Indriani Suwondo, Eddy Madiono Sutanto (2015)	Variabel bebas (X) adalah Lingkungan Kerja (X1), Disiplin kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Linear Berganda	<p>1. Bahwa lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja berada paling dekat dengan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.</p> <p>2. Disiplin kerja</p>

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
				berpengaruh pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Sri Utami dan Agus Hartanto (2010), Andriani Dewi (2010), Chaidir Abdillah dan Farid Wajdi (2011), Tintami Lila, Ari Pradhanawati, Hari Sutanto (2012), Komalasari Yanti (2014), Sidanti Heny (2015), Indriani Suwondo dan Eddy Mandiono Sutanto (2015).

Setyaningsih Sri Utami dan Agus Hartanto melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar”. Prosedur pengumpulan data ini menggunakan observasi dan kuesioner, Uji Instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, yaitu bentuk analisis data penelitian untuk menguji generalisasi hasil penelitian berdasarkan sampel. Uji hipotesis menggunakan uji regresi linier berganda, uji t, Koefisien Determinasi (R^2), Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar yang berjumlah 32 orang. Keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel.

Andriani melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan P. Hassco Multi Kimindo Sidoarjo”. Prosedur pengumpulan data ini menggunakan wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM). Sampel dalam penelitian ini menggunakan 100 responden.

Penelitian yang dilakukan oleh Arief Chaidir Abdillah dan Farid Wajdi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompenasasi

dengan Kinerja Karyawan”. Untuk mengetahui uji validitas ini menggunakan korelasi *product moment*. Jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka akan ada korelasi yang nyata antara kedua variabel tersebut sehingga alat ukur ini valid.

Penelitian yang dilakukan Tintami Lila, Ari Pradhanawati, Hari Sutanto melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Karyawan Harian Skt Megawon II Pt. Djarum Kudus. Tipe penelitian menggunakan *explanatory* dengan menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengambil data. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan harian pada SKT Megawon II PT. Djarum Kudus. Pengambilan sampel dengan metode sensus yaitu sebanyak 66 orang karyawan harian. Skala pengukuran menggunakan Likert. Uji Validitas menggunakan korelasi *Product Moment*, sedangkan uji Reliabilitas dengan *Cronbach Alfa*. Analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*Path Analysis*).

Diah Indriani Suwondo, Eddy Madiono Sutanto melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan” yang dilakukan pada karyawan Bank di kota Malang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*), populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap sebanyak 40 orang dan sampel dalam penelitian adalah seluruh anggota populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, tahap pengolahan data dalam penelitian ini terdiri atas uji kesahihan, uji keterandalan, dan uji asumsi klasik.

Sedangkan penelitian dengan variabel yang menyerupai dilakukan juga oleh Heny Sidanti dengan judul penelitiannya “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun”. Metode yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner, tahap pengolahan data menggunakan Uji validitas instrumen penelitian dilakukan terhadap 49 responden, rumusan korelasi

menggunakan *pearson produk moment* (r), item instrumen dinyatakan valid jika $\geq 0,3$.

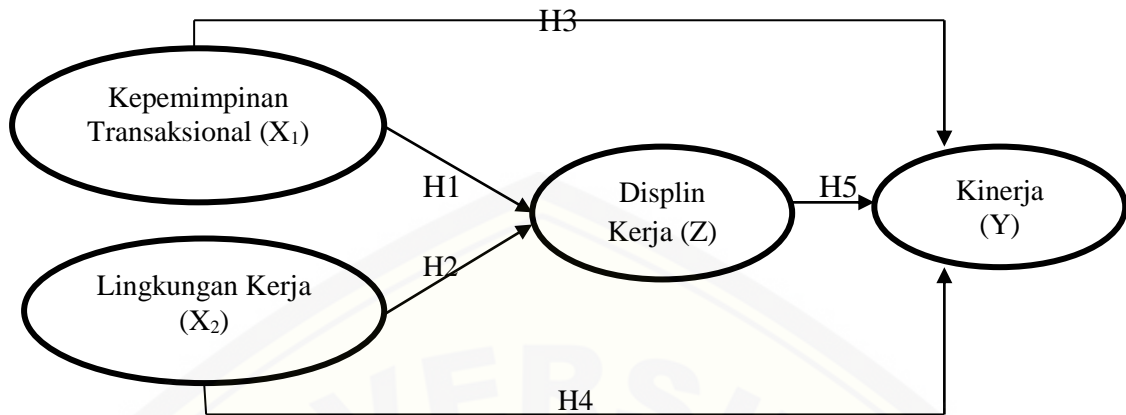
Penelitian terakhir dilakukan oleh Yanti Komalasari dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Patra Komala Di Dumai”. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 65 orang. Pengambilan sampel secara probabilitas dengan teknik *sensus/jenuh sampling* yaitu sampel yang diambil berdasarkan jumlah populasi secara keseluruhan. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 65 karyawan. Pengumpulan data ini dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner, observasi, dan wawancara. Uji statistik dilakukan dengan Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah objek dan sampel yang digunakan. Objek yang digunakan adalah Kantor Pertanahan Nasional Banyuwangi, dengan pengumpulan sample menggunakan teknik *kuisisioner* pegawai tetap pada Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi

2.3. Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan, dan tinjauan pustaka dapat memberikan gambaran variabel yang terdiri dari Kepemimpinan Transaksional, Lingkungan kerja Melalui Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penyusunan kerangka konseptual penelitian ini diharapkan dapat memberikan alur berpikir dalam menyusun hipotesis penelitian dan pembahasan penelitian.

Kerangka konseptual dapat dilihat pada gambar 2.1 sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

H1,H2,H3,H4	: Hipotesis
X1,X2	: Variabel Independen
Z	: Variabel Intervening
Y	: Variabel Dependen
→	: Secara parsial

2.4. Hipotesis

Berdasarkan teori dan kajian empiris diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

a Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Disiplin Kerja

Kepemimpinan Transaksional menurut (Burns, 2008 : 11) mendefinisikan bahwa kepemimpinan yang memotivasi bawahan atau pengikut dengan minat-minat pribadinya. Kepemimpinan transaksional juga melibatkan nilai-nilai akan tetapi nilai-nilai itu relevan sebatas proses pertukaran (*exchange proces*), tidak langsung tertuju substansi perlu bahan yang dikehendaki. Pemimpin transaksional berpengaruh karena mereka sangat peduli dengan pengikut mereka melakukan apa yang diinginkan seorang pemimpin. Kepemimpinan transaksional mendasarkan diri pada prinsip transaksi atau pertukaran antara pemimpin dengan bawahannya. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakuka oleh Lila Tintami, Ari

Pradhanawati, Hari Susanto (2012). Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu tersebut, hipotesis penelitian ini dinyatakan sebagai berikut :

H1: Kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan tetap Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Lingkungan kerja menurut Mangkunegara, (2006: 105) mengungkapkan bahwa kondisi Lingkungan kerja atau lingkungan tempat kerja ialah semua aspek fisik kerja, psikologi kerja dan peraturan kerja yang dapat memengaruhi kinerja kerja dan pencapaian produktivitas kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andriani Dewi (2010) variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu tersebut, hipotesis penelitian ini dinyatakan sebagai berikut :

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan tetap Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi.

c. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan transaksional menurut (Yukl, 1998 : 2) menyangkut nilai-nilai, namun nilai-nilai yang relevan bagi proses pertukaran, seperti jujur, keadilan, tanggung jawab dan pertukaran. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arief Chaidir Abdillah, Farid Wajdi (2011) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yanti Komalasari (2014) mengatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu tersebut, hipotesis penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

H3 : Kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi.

d. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja menurut Mangkunegaran (2006 : 105) mengungkapkan bahwa kondisi Lingkungan Kerja atau lingkungan tempat kerja ialah semua aspek fisik kerja, psikologi kerja dan peraturan kerja yang dapat memengaruhi kinerja kerja dan pencapaian produktivitas kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan Setyaning Sri Utami, Agus Hartanto (2010) variabel Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, hipotesis penelitian ini dinyatakan sebagai berikut :

H4: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi

e. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sastrohadiwiryo (2002 : 291) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Diah Indriani Suwondo, Eddy Madiono Sutanto (2015) disiplin kerja paling berpengaruh pada kinerja. Selain itu didukung juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Heny Sidanti (2015) bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu tersebut, hipotesis penelitian ini dinyatakan sebagai berikut :

H5 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap pada Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian yang menggunakan metode penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Murti dan Salamah (2006:52) menyatakan bahwa, *explanatory research* yaitu penelitian yang mencoba untuk menjelaskan suatu pokok permasalahan dan terdapat sebuah pengujian hipotesis.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner, wawancara, dan studi pustaka.

- a. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan daftar angket atau pernyataan tertulis secara struktural yang disebarkan kepada karyawan tetap Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi dengan tujuan memperoleh data mengenai objek yang diteliti.
- b. Teknik wawancara yaitu adalah suatu teknik dalam mencari suatu informasi yang biasanya dilakukan oleh seorang yang membutuhkan informasi.
- c. Studi Pustaka yaitu merupakan teknik pengambilan data dengan mempelajari literatur atau refrensi, mengumpulkan informasi serta data-data yang berhubungan dengan penelitian

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan kelompok yang dapat berupa manusia, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu yang menarik minat peneliti mengadakan penelitian (Sudjana, 2002). Populasi dari penelitian ini adalah karyawan tetap Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi yang berjumlah 50 orang dari jumlah total karyawan tetap 50.

3.3.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah cara pengambilan sampel dengan mengambil semua anggota populasi menjadi sampel (Hidayat, 2007 : 60). Cara ini dilakukan apabila populasinya kecil dan istilah sampling jenuh adalah sensus (Sugiyono, 2006 : 217). Metode pengambilan sampel menggunakan sensus sebagai sampel adalah seluruh populasi yaitu sebanyak 50 orang.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

a) Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama individu ataupun perseorangan. Sumber data primer adalah hasil kuisisioner yang diisi oleh informan yaitu karyawan tetap Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi

b) Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumber responden. Sumber data sekunder diperoleh dari sumber-sumber artikel, maupun meminta data pada bagian kepegawaian.

3.5 Identifikasi Variabel

Berdasarkan pokok permasalahan maka variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a) Variabel Bebas atau *Independent Variabel* atau (X)

Adalah variabel bebas yang tidak tergantung pada variabel lainnya. Yang termasuk dalam variabel independen dalam penelitian ini adalah :

- a. Kepemimpinan Transaksional (X_1)
- b. Lingkungan Kerja (X_2)

- b) Variabel Terikat atau *dependent variabel* atau (Y)

Adalah variabel yang bergantung pada variabel lainnya. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y)

- c) Variabel perantara atau *intervening variable* atau (Z)

Adalah variabel yang perantara yang menimbulkan variabel dependent secara teoritis. Variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (Z).

3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel

3.6.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan faktor-faktor atau variabel yang digunakan dalam penelitian. Maka perlu disampaikan beberapa variabel penelitian dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Kepemimpinan Transaksional (X_1)

Kepemimpinan transaksional merupakan cara memimpin pemimpin di Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi. Adapun indikator kepemimpinan transaksional yang digunakan dalam penelitian ini

- 1) Imbalan Kontingen (*Contingen Reward*)

Pemimpin pada Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi memberikan imbalan dan pengarahan dalam prosedur pelaksanaan tugas serta target yang harus dicapai oleh karyawannya.

- 2) Manajemen Eksepsi Aktif (*Active Management by Exception*)

Sikap pemimpin Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi selalu melakukan pengawasan terhadap karyawan agar tingkat kesalahan yang dilakukan dapat diminimalisir.

- 3) Manajemen Eksepsi Pasif (*Passive Management by Excepton*)

Sikap pemimpin pada Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi sering memberikan peringatan bahkan tindakan tegas kepada karyawan apabila melakukan kesalahan dalam proses kerja maupun pelanggaran aturan yang sudah dibuat

2) Lingkungan Kerja (X_2)

Lingkungan kerja atau yang sering disebut sebagai lingkungan kerja adalah kehidupan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melaksanakan tugasnya pada Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi. Indikator dalam kondisi lingkungan kerja meliputi :

a. Tata ruang kerja yang tepat

Tata ruang kerja pada Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi sudah cukup baik hanya saja masih ada beberapa ruangan yang kurang beraturan, sehingga membuat terlihat sempit dan berantakan.

b. Suasana Kerja

Pada Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi suasana kerja sangat kondusif, kepala kantor sering mengecek keadaan ruangan pada saat jam kantor berlangsung supaya bisa memantau kinerja karyawan, karena suasana kerja yang nyaman dapat membuat kinerja karyawan meningkat.

c. Keamanan Kerja Karyawan

Keamanan kerja disini berupa rasa aman yang dimaksud rasa aman di sini meliputi diri pribadi maupun luar pribadi. Pada Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi rasa aman pada diri pribadi sudah cukup, tidak ada area kantor yang membahayakan karyawan, akan tetapi dari luar lingkungan kantor tempat parkir yang disediakan kurang memenuhi syarat, karyawan masih banyak yang khawatir dengan kendaraannya saat diparkir karena posisinya yang dipinggir jalan dan kurang strategis.

3) Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

a. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat

menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

b. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

c. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

d. Kerjasama

Menunjukkan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik

e. Inisiatif

Adanya inisiatif dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan merupakan cara seseorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Sehingga tanpa menunggu perintah dari atasan, karyawan mampu mengatasi masalah dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

4) Disiplin Kerja (Z)

Disiplin Kerja merupakan suatu sikap patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di instansi baik yang tertulis maupun tidak tertulis pada Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi. Disiplin kerja pada Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi dapat diukur menggunakan indikator sebagai berikut :

a. Kehadiran

Kehadiran karyawan pada Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi sudah cukup baik, keterlambatan sangat kecil karena sistem absen menggunakan sistem checklock.

b. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan pada Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi memiliki ketaatan kerja yang sudah bagus, karena tingkat kesalahan yang dilakukan sangat kecil. Ini karena karyawan sudah taat pada peraturan yang dibuat.

c. Ketaatan pada standar kerja

Tugas yang sudah diamanatkan pada karyawan Badan Pertanahan Nasional sudah sangat memuaskan ini dapat dilihat dari pencapaian tahun lalu yang memperoleh peringkat utama One Day Servis.

d. Bekerja Etis

Pada Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi karyawan dituntut bekerja secara sopan terhadap sesama karyawan dan juga pemohon yang mengurus akta tanah supaya bisa bekerja sama dengan baik dan hasil kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

3.6.2 Skala Pengukuran Variabel

Teknik pengukuran data yang diperoleh dari hasil kuisioner akan diukur dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang maupun kelompok tentang fenomena sosial. Dengan skala likert variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut diisikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

- a) Sangat Setuju (SS) : diberi skor 5
- b) Setuju (S) : diberi skor 4
- c) Cukup Setuju (CS) : diberi skor 3
- d) Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2
- e) Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 1

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas

a. Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Validitas ingin mengukur apakah pernyataan dalam kuesioner yang sudah dibuat benar dapat mengukur apa yang hendak diukur (Ghozali, 2013 : 52). Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan total skor pengamatan (Arikunto. 2006 : 255)

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - \sum X \sum Y)}{\{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2}\} \{\sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}\}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = koefisien korelasi
- X = nilai indikator variabel
- Y = nilai total variabel
- n = jumlah data (responden sampel)

Jika nilai r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Suatu instrumen dikatakan valid apabila nilai signifikansinya $\leq 0,05$ dan sebaliknya jika nilai signifikansinya $\geq 0,05$ maka instrumen dikatakan tidak valid. (Widoyoko, 2012:189)

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih (Prayitno, 2010:97). Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran kendali terhadap subjek yang sama. Pengujian kendala alat ukur dalam alat penelitian menggunakan reliabilitas metode alpha (α) yang digunakan dalam metode *Cronbach* yakni (Prayitno,2010:97) :

$$\alpha = \frac{r}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan :

α = Koefisien reabilitas

r = Koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = Jumlah variabel bebas dalam persamaan

Pengukuran reabilitas dilakukan dengan menguji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan realibel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60

3.8 Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogrov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara silmutan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Prayitno, 2010:97). Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogrov-smirnov test* adalah :

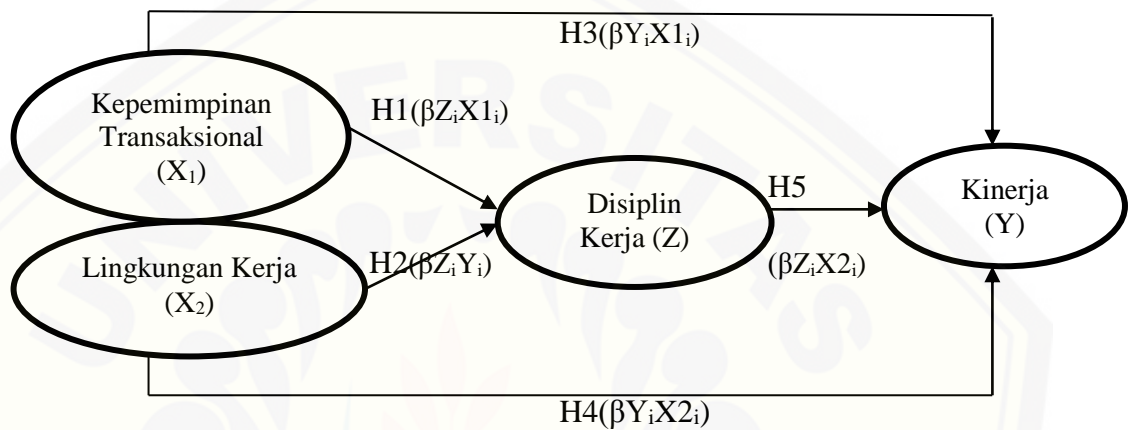
- a) Jika signifikan >0,05 maka data tersebut berdistribusi normal.
- b) Jika signifikan <0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

3.8.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis jalur (*path analysis*) dimana analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui satu atau lebih perantara. Adapun kondisi yang sebaiknya menjadi persyaratan untuk digunakan oleh analisis jalur menurut Sarwono (2006:15) adalah sebagai berikut:

- a. Semua variabel berskala interval
- b. Pola hubungan antar variabel bersifat linier

- c. Untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dan menguji hipotesis dalam penelitian ini secara sistematis maka alat analisis yang digunakan yaitu analisis jalur. Dalam analisis ini akan dilakukan estimasi pengaruh kausal antar variabel dalam jalur baik secara langsung maupun tidak langsung.
- d. Signifikansi model tampak berdasarkan koefisien beta (β) yang signifikan terhadap jalur.



Gambar 3.1 Analisi Jalur

Keterangan :

$\beta_{Z_i X_{1i}}$: koefisien jalur X_{1i} berpengaruh terhadap Z_i

$\beta_{Z_i X_{2i}}$: koefisien jalur X_{2i} berpengaruh terhadap Z_i

$\beta_{Y_i X_{1i}}$: koefisien jalur X_{1i} berpengaruh terhadap Y_i

$\beta_{Y_i X_{2i}}$: koefisien jalur X_{2i} berpengaruh terhadap Y_i

$\beta_{Z_i Y_i}$: koefisien jalur Z_i berpengaruh terhadap Y_i

Koefisien jalur dihitung dengan membuat persamaan structural yaitu dimana persamaan regresi yang menunjukkan suatu hubungan.

Persamaan tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

$$Z = BZX_{1i} + BZX_{2i} \dots \dots \dots \text{(Persamaan 1)}$$

$$Y = BYX_{1i} + BYX_{2i} + BYZX_{1i} + BYZX_{2i} \dots \dots \dots \text{(Persamaan 2)}$$

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui dan menguji kelayakan atas model regresi yang digunakan dalam penelitian. Pengujian ini juga dimaksudkan untuk memastikan bahwa dalam regresi yang digunakan terdistribusi normal dan tidak terdapat heteroskedastisitas, dan multikolinearitas sehingga diperoleh model regresi yang benar-benar BLUE (*Best, Linear, Unbiased, Estimator*).

a) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan pengujian dari asumsi yang berkaitan bahwa antara variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan yang lainnya. Apabila terjadi suatu multikolinearitas maka nilai parameter estimasi dari variabel tersebut tidak tertentu karena mempunyai standar error yang tinggi sehingga parameternya secara statistik tidak signifikan.

Salah satu cara untuk melihat terjadinya multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan ketentuan apabila nilai $VIF > 5$, maka terjadi multikolinearitas (Gujarati, 2005:299). Apabila dari model regresi terjadi multikolinearitas, maka ada beberapa langkah yang harus dilakukan. Untuk mengatasinya yaitu dengan menghapus salah satu variabel koliner, sepanjang tidak menyebabkan *specification error* (Yarnest, 2004:68).

b) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:139). Deteksi dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu dalam grafik dimana sumbu X dan Y telah diproduksi. Dasar pengambilan keputusan adalah:

- a. Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur seperti gelombang, melebar, kemudian menyempit, maka terjadi heteroskedastisitas.

- b. Jika titik-titik ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.3 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang terdapat dalam model. Uji Hipotesis yang dilakukan adalah :

a) Uji Parsial (uji t)

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, lingkungan kerja, melalui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Badan Pertanahan Nasional Bnayuwangi. Rumusnya adalah (Prayitno, 2010:68) :

$$t = \frac{bi}{Se(bi)}$$

Keterangan :

- t = test signifikan dengan angka korelasi
 bi = koefisien regresi
 Se (bi) = *standart error* dari keofisien regresi

Kriteria pengambilan keputusan:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel bebas secara parsial berpengaruh nyata terhadap variabel terikat
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

b. Model *Trimming* (*Trimming Theory*)

Model *trimming* (*trimming theory*) adalah metode yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model, variabel eksogen yang koefesien jalurnya tidak signifikan (Ridwan dalam

Rahayu, 2013). Langkah – langkah pengujian analisis jalur dengan menggunakan metode *trimming* adalah sebagai berikut:

- 1) Merumuskan persamaan struktural,
- 2) Menghitung koefisien regresi untuk setiap sub struktur yang telah dirumuskan,
- 3) Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan),
- 4) Menghitung koefisien jalur secara individual,
- 5) Menguji kesesuaian antar model analisis jalur,
- 6) Merangkum ke dalam tabel
- 7) Memaknai dan menyimpulkan

c. Perhitungan Jalur

Perhitungan jalur menjelaskan tentang pengaruh Kepemimpinan Transaksional(X_1), Lingkungan Kerja (X_2), baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap Kinerja(Y), melalui variabel intervening Disiplin Kerja (Z).. Sebelum melakukan perhitungan, masing – masing jalur harus diuji signifikansinya. Apabila terdapat jalur yang tidak signifikan, maka dilakukan metode *trimming*. Kemudian jalur yang baru tersebut dihitung kembali masing – masing koefisien jalurnya dengan menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung. Proses perhitungannya adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau DE)
 - a. Pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE)
 - 1) Pengaruh langsung Kepemimpinan Transaksional (X_1) terhadap Disiplin Kerja (Z) : $DeZX_1 = X_1 \rightarrow Z$
 - 2) Pengaruh langsung Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Z) : $DeZX_2 = X_2 \rightarrow Z$
 - 3) Pengaruh langsung Kepemimpinan Transaksional (X_1) terhadap Kinerja(Y) : $DeYX_1 = X_1 \rightarrow Y$
 - 4) Pengaruh langsung Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja(Y) : $DeYX_2 = X_2 \rightarrow Y$

b. Pengaruh tidak langsung (Indirect Effect atau IE)

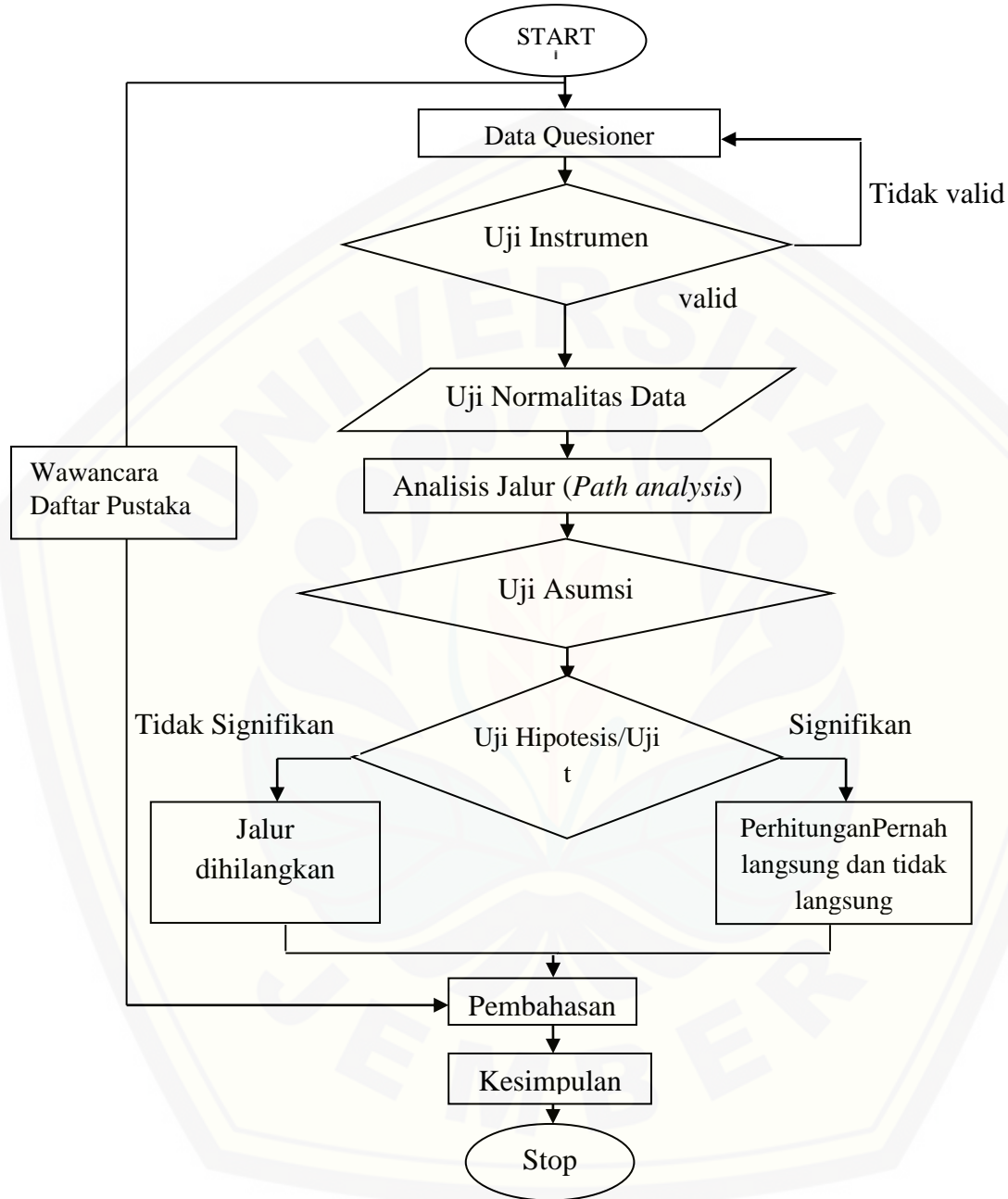
- 1) Pengaruh Kepemimpinan Transaksional(X_1) terhadap Kinerja (Y) melalui Disiplin Kerja (Z) $Ie_{YZX_1} = X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$
- 2) Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) melalui Disiplin Kerja (Z) $Ie_{YZX_1} = X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$

c. Menghitung Pengaruh Total (Effect atau IE)

$$TE_{yizixi} = DE_{yizixi} + IE_{yiz}$$



3.9 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.2

Keterangan:

- a. Start yaitu tahap awal atau persiapan untuk melakukan penelitian.
- b. Pengumpulan data, tahap ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada responden data, yaitu pada tahap ini penyebaran kuesioner dilakukan secara total. Selain itu dilakukan teknik wawancara dan mencari daftar pustaka terkait dengan objek penelitian.
- c. Melakukan Uji Instrumen (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas) yaitu untuk mengetahui ketepatan dan kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang ingin diukur, sedangkan uji reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.
- d. Tahapan pengumpulan data, yaitu mengumpulkan data-data yang diperlukan untuk kebutuhan penelitian baik data primer maupun data sekunder. Tahapan ini dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner kepada responden pada tahapan ini penyebaran kuisisioner secara total.
- e. Melakukan Analisis Jalur (*Path Analysis*) untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari beberapa variabel yang diteliti.
- f. Melakukan uji asumsi yaitu tahap dilakukannya dengan adanya multikolinearitas dan heteroskedastisitas dikarenakan hal-hal tersebut merupakan sebuah pelanggaran dalam suatu penelitian.
- g. Melakukan uji hipotesis yaitu uji t untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.
 - 1) Jika dalam uji t terdapat jalur yang tidak signifikan, maka perlu melakukan perhitungan ulang dengan menghilangkan jalur yang tidak signifikan berdasarkan *trimming theory*.
 - 2) Jika uji t signifikan pada tingkat alfa tertentu, maka dapat dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung.
- h. Pembahasan, pada tahap ini dilakukan pembahasan mengenai hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan.
- i. Menyimpulkan hasil penelitian.
- j. Stop, yaitu berakhirnya penelitian yang dilakukan

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

a. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Disiplin Kerja

Hasil pengujian analisis jalur pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap disiplin kerja menunjukkan koefisien positif dan tingkat signifikan hal ini berarti kepemimpinan transaksional yang baik akan meningkatkan disiplin kerja oleh karyawan Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi. Berdasarkan hal tersebut maka H1 diterima yang artinya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap disiplin kerja.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Hasil pengujian analisis jalur lingkungan kerja terhadap disiplin kerja menunjukkan koefisien positif dan tingkat signifikan hal ini berarti lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan disiplin kerja oleh karyawan Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi. Berdasarkan hal tersebut maka H2 diterima yang artinya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap disiplin kerja.

c. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian analisis jalur pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh signifikan hal ini berarti kepemimpinan transaksional yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi. Berdasarkan hal tersebut maka H3 diterima yang artinya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

d. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian analisis jalur pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh signifikan hal ini berarti lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi. Berdasarkan hal tersebut maka H4 diterima yang artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

e. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian analisis jalur pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh signifikan hal ini berarti disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi. Berdasarkan hal tersebut maka H5 diterima yang artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

1. Bagi Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi diharapkan mempertahankan dan meningkatkan kepemimpinan transaksional karena kepemimpinan berpengaruh pada disiplin kerja karyawan maupun pada kinerja karyawan karena pemimpin mengawasi secara langsung keadaan kantor dan mengawasi karyawan. Pada lingkungan kerja lebih ditingkatkan lagi di bagian pengadaan barang untuk menambahkan lemari sebagai tempat penyimpanan berkas selain itu untuk membuat karyawan dan pemohon nyaman semestinya untuk parkir kendaraan menunjukkan STNK supaya meminimalisir pencurian motor yang diparkir dibahu jalan supaya tidak khawatir dengan keamanan kendaraannya. Untuk disiplin kerja sudah cukup baik dan harus dipertahankan lagi dengan cara membuat apresiasi terhadap karyawan yang tingkat kedisiplinannya baik diberikan reward tertentu supaya kinerja karyawan yang lain ikut termotivasi dan kinerja karyawan semakin meningkat sehingga tujuan Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi tercapai.
2. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lainnya untuk mengetahui faktor-faktor yang lebih mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut bertujuan untuk mengetahui permasalahan yang lebih kompleks yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan demi menyempurnakan hasil penelitian. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat menambah sampel dengan melakukan penelitian di instansi lainnya. Hal tersebut untuk memperoleh hasil yang berbeda sehingga dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani Dewi. 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Displin Kerja Karyawan PT. Hassco Multi Kimindo Sidoarjo. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 8 (4) : 971-983.
- Arikunto, suharsini. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bass, Bernard M, dan Riggio, Ronald E,. 2006. *Leadership and Performance beyond Expectation*. New York: Academy Press.
- Burn, A. 2008. "*Kharisma and Leadership in Organization*". London: Sage
- Chasyanah Lukianingtyas. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Loyalitas Karyawan Adminsitrasi Di Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Uviversitas Jember.
- Chaidir Arief, Abdillah, dan Farid Wajdi. 2011. Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Sumber Daya*. 12 (1) : 1-11
- Fahmi, I. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Edisi 1. Jakarta. Mitra Wacana Media.
- Ghozali, Imam. 2013. "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. 2005. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko. T. Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II. BPFE Yogyakarta : Yogyakarta
- Hidayat. A.A.A. 2007. *Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisa Data*. Jakarta: Salemba Medika
- Komalasari, Y. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Patra Komala Di Dumai. *Jurnal Tepak Manejemen Bisnis*. VI (2) : 119-124.

- Indriani Diah, Suwondo, dan Eddy Madiono Sutanto. 2015. Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan KinerjaKaryawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.17 (2): 135–144.
- Komaruddin, 2001.*Ensiklopedia Manajemen*. Edisi ke-5, Jakarta : Bumi Aksara.
- Mahmudi, 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Murti, Salamah Wahyuni. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Nitisemito A.S. 2006. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Northhouse, Peter G, 2013. *Kepemimpinan: Teori dan Praktek*. Edisi Enam. Jakarta: Indeks.
- Prayitno. 2010. *Paham Analisa data statistik*. Yogyakarta. : MediaKom.
- Rahayu, Suci. 2013. Aplikasi Metode Trimming pada Analisis Jalur dalam Penentuan Model Kausal Loyalitas Pelanggan Toserba ‘X’. *Jurnal Repositori UPI*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia
- Sarwoto, 2007. *Dasar-Dasar Organisasi Management*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung :Bumi Aksara
- Sidanti, Heny. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Junal JIBEKA*. 9 (1): 44 – 5
- Simamora, Henry. 1995. *Manajemen Sumber daya manusia*. Yogyakarta P. STIE YKPN

- Sudjana, 2002. *Metoda Statistika*. Bandung: Penerbit Tarsito.
- Sugiyono, 2006. *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Ketujuh. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sri Utami, Setyaningsih, dan Agus Hartanto. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Sumber Daya Manusia*.4 (1) : 58 – 67
- Tintami Lila, Ari Pradhanawati, Hari Susanto. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Karyawan Harian Skt Megawon II Pt. Djarum Kudus. *Diponegoro Journal Of Social And Politic*. 7 (2) : 1-8
- Tjipto, Fandy. 2002. *Strategi Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal, Rivai, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Cetakan Pertama*. PT. Raja GrafindoPersada.
- Widoyoko, Eko Putro. 2012. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar
- Yarnest.2004. *Panduan Aplikasi Statistik*. Malang: Dioma.
- Yukl, G. 1998. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Asli. Jakata. Victory Jaya Abadi.

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada,

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i Karyawan Tetap Badan Pertanahan Nasional
Banyuwangi
DiTempat

Dengan hormat,

Kuisisioner ini ditujukan untuk tugas akhir (skripsi) sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Adapun judul dari skripsi yang saya buat adalah **“Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Lingkungan Kerja Melalui Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tetap pada Badan Pertanahan Nasional Banyuwangi”**. Oleh karena itu, saya mengharapkan kesediaan saudara untuk meluangkan waktunya mengisi kuisisioner ini dengan jujur. Informasi yang saudara berikan hanya untuk kepentingan terbatas, dalam artian untuk kepentingan penelitian saja.

Informasi yang Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i dapat dijamin kerahasiannya serta sangat berarti untuk kesuksesan penelitian. Oleh karena itu peneliti menyampaikan terima kasih.

Peneliti

Regina Maya Octavia

NIM. 150810201081

A. Identitas Responden

1. Nomor Responden : (Diisi Oleh Peneliti)
2. Jenis Kelamin : (Pria/Wanita) *coret yang tidak perlu
3. Usia : Tahun
4. Pendidikan Terakhir : (SMA/SMK Sederajat, Diploma, Sarjana)
*coret yang tidak perlu
5. Jabatan :
6. Lama Bekerja :

B. Petunjuk Pengisian

1. Tulislah identitas Anda.
2. Berilah jawaban dari setiap pertanyaan dengan tanda centang (✓) pada kolom yang telah disediakan.
3. Berikan jawaban sesuai dengan apa yang Anda alami agar penelitian ini mendapatkan data yang valid.
4. Pilihan jawaban terdiri dari:
 - SS = Sangat Setuju
 - S = Setuju
 - CS = Cukup Setuju
 - TS = Tidak Setuju
 - STS = Sangat Tidak Setuju

A. Variabel Kepemimpinan Transaksional (X₁)

No.	Pernyataan	Kategori Penilaian				
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Saya diberi apresiasi jika pelaksanaan tugas dilakukan sesuai dengan target oleh pimpinan.					
2.	Saya selalu diawasi pemimpin dalam menyelesaikan tugas					
3.	Jika saya membuat kesalahan dalam melaksanakan tugas, pemimpin saya akan memberikan peringatan bahkan hukuman agar tidak terulang lagi.					

B. Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

No.	Pernyataan	Kategori Penilaian				
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Tata letak kantor membuat saya merasa nyaman saat bekerja					
2.	Suasana dalam kantor membuat saya merasa nyaman saat bekerja					
3.	Saya merasa aman dalam bekerja karena adanya jaminan keamanan kerja					

C. Variabel Disiplin Kerja (Z)

No	Pernyataan	Kategori Penilaian				
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)
1	Saya selalu hadir tepat waktu					
2	Saya selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan					
3	Saya bekerja sesuai dengan standart kerja					
4	Sikap sopan selalu saya terapkan dalam bekerja					

D. Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Kategori Penilaian				
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)
1	Saya merasa bahwa hasil kerja yang saya kerjakan telah sesuai dengan prosedur standar kerja yang diberikan oleh kantor					
2	Saya menerima beban kerja yang sesuai dengan kemampuan Saya					
3	Saya selalu bertanggung jawab terhadap hasil kerja yang dibebankan kepada Saya					
4	Saya bersedia jika menyelesaikan pekerjaan bersama reka kerja Saya					
5	Saya berupaya mengatasi masalah yang terjadi dalam kantor dengan usaha saya sendiri					

Lampiran 2 Rekapitulasi Kuesioner

X1.1	X1.2	X1.3	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y
3	3	4	10	4	4	3	11	4	4	4	4	16	4	3	3	4	3	17
4	5	5	14	4	5	4	13	5	4	4	4	17	5	5	3	4	4	21
5	5	4	14	5	5	4	14	5	5	5	5	20	5	5	4	4	4	22
4	5	3	12	4	4	3	11	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
4	5	3	12	4	4	4	12	4	4	4	4	16	5	4	4	4	3	20
4	4	5	13	5	4	4	13	5	5	5	5	20	4	4	5	5	4	22
5	4	3	12	4	5	5	14	5	5	5	5	20	4	5	5	4	4	22
4	4	4	12	4	4	5	13	4	5	5	4	18	4	4	4	4	4	20
3	3	4	10	3	4	5	12	4	3	4	4	15	3	4	3	4	4	18
4	5	5	14	3	3	3	9	4	5	4	3	16	3	4	5	4	5	21
5	4	4	13	4	5	4	13	4	4	4	4	16	4	5	5	5	4	23
5	4	3	12	4	4	5	13	5	4	4	4	17	5	4	4	4	5	22
3	3	3	9	3	4	4	11	4	4	4	4	16	4	3	3	3	4	17
3	3	4	10	4	4	4	12	3	3	3	3	12	4	4	3	3	3	17
4	3	4	11	4	4	4	12	4	3	4	4	15	3	4	4	3	3	17
3	4	3	10	3	4	3	10	4	3	3	4	14	3	3	4	3	3	16
3	2	3	8	2	3	3	8	3	3	3	3	12	3	3	4	3	3	16
5	4	4	13	3	4	4	11	4	3	4	4	15	5	4	4	5	4	22
4	4	4	12	3	3	4	10	3	4	3	4	14	3	4	4	5	4	20
4	4	3	11	4	4	5	13	3	3	4	5	15	4	4	5	4	3	20
5	4	3	12	3	3	3	9	4	3	4	4	15	4	3	4	4	4	19
3	4	5	12	4	3	5	12	4	5	3	3	15	4	3	3	4	4	18
4	4	3	11	4	4	4	12	4	4	3	4	15	4	5	4	4	5	22
3	4	3	10	5	4	4	13	4	5	4	4	17	5	5	4	4	4	22
4	4	3	11	4	3	3	10	4	5	5	4	18	4	4	3	4	3	18
5	4	3	12	4	3	3	10	3	4	4	5	16	4	3	3	4	4	18
4	4	3	11	3	4	3	10	4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	20
4	4	4	12	3	4	3	10	4	4	4	4	16	4	4	5	4	4	21
3	3	3	9	3	3	3	9	4	3	3	4	14	4	4	3	3	3	17
4	3	4	11	4	4	4	12	4	3	4	4	15	4	4	4	3	3	18
3	3	3	9	3	4	4	11	3	3	4	4	14	4	3	3	3	4	17
4	4	4	12	3	5	5	13	3	4	4	4	15	5	5	4	4	5	23
3	4	3	10	4	4	4	12	5	5	5	4	19	5	5	4	4	4	22
3	3	3	9	3	3	3	9	4	5	5	4	18	5	4	4	4	5	22
4	4	4	12	4	3	3	10	4	3	3	3	13	5	5	3	3	3	19
4	3	3	10	3	4	3	10	4	4	4	4	16	4	4	3	4	3	18
3	4	4	11	3	5	5	13	4	4	4	4	16	4	4	5	5	4	22
5	4	4	13	4	5	5	14	3	5	5	4	17	5	5	5	5	5	25
4	4	3	11	4	3	5	12	4	4	5	4	17	4	4	5	4	4	21
5	4	4	13	3	4	5	12	4	5	5	5	19	4	5	5	5	3	22
4	4	3	11	4	4	4	12	4	4	3	4	15	4	4	4	3	3	18
4	5	4	13	3	3	4	10	4	4	4	4	16	3	3	4	3	3	16
4	3	3	10	3	4	4	11	3	3	3	3	12	3	4	4	4	3	18

X1.1	X1.2	X1.3	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y
3	3	3	9	3	4	4	11	3	3	3	3	12	3	4	3	4	4	18
4	3	3	10	3	4	5	12	3	5	4	5	17	4	5	4	4	5	22
5	4	3	12	4	5	5	14	4	5	5	4	18	4	4	4	4	4	20
4	3	3	10	3	5	5	13	4	3	5	4	16	5	4	3	4	5	21
4	4	4	12	3	4	5	12	4	5	5	4	18	4	4	4	4	4	20
5	4	3	12	3	3	3	9	4	4	4	5	17	4	4	5	4	5	22
4	4	5	13	3	4	4	11	4	4	4	3	15	4	3	5	5	4	21

Lampiran 3 Jawaban Responden

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	28.0	28.0	28.0
	4	25	50.0	50.0	78.0
	5	11	22.0	22.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	14	28.0	28.0	30.0
	4	29	58.0	58.0	88.0
	5	6	12.0	12.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	27	54.0	54.0	54.0
	4	18	36.0	36.0	90.0
	5	5	10.0	10.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	24	48.0	48.0	50.0
	4	22	44.0	44.0	94.0
	5	3	6.0	6.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	26.0	26.0	26.0
	4	28	56.0	56.0	82.0
	5	9	18.0	18.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	30.0	30.0	30.0
	4	20	40.0	40.0	70.0
	5	15	30.0	30.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

Z.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	22.0	22.0	22.0
	4	33	66.0	66.0	88.0
	5	6	12.0	12.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

Z.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	30.0	30.0	30.0
	4	20	40.0	40.0	70.0
	5	15	30.0	30.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

Z.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	22.0	22.0	22.0
	4	26	52.0	52.0	74.0
	5	13	26.0	26.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

Z.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	18.0	18.0	18.0
	4	33	66.0	66.0	84.0
	5	8	16.0	16.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	18.0	18.0	18.0
	4	29	58.0	58.0	76.0
	5	12	24.0	24.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	20.0	20.0	20.0
	4	28	56.0	56.0	76.0
	5	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	28.0	28.0	28.0
	4	24	48.0	48.0	76.0
	5	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	22.0	22.0	22.0
	4	31	62.0	62.0	84.0
	5	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	16	32.0	32.0	32.0
4	25	50.0	50.0	82.0
5	9	18.0	18.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Lampiran 4 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.445**	.029	.705**
	Sig. (2-tailed)		.001	.842	.000
	N	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	.445**	1	.298*	.813**
	Sig. (2-tailed)	.001		.036	.000
	N	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	.029	.298*	1	.613**
	Sig. (2-tailed)	.842	.036		.000
	N	50	50	50	50
X1	Pearson Correlation	.705**	.813**	.613**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

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

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.245	.162	.607**
	Sig. (2-tailed)		.086	.262	.000
	N	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	.245	1	.510**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.086		.000	.000
	N	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	.162	.510**	1	.795**
	Sig. (2-tailed)	.262	.000		.000
	N	50	50	50	50
X2	Pearson Correlation	.607**	.793**	.795**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

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

Correlations

		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z
Z.1	Pearson Correlation	1	.360*	.413**	.233	.647**
	Sig. (2-tailed)		.010	.003	.103	.000
	N	50	50	50	50	50
Z.2	Pearson Correlation	.360*	1	.597**	.310*	.800**
	Sig. (2-tailed)	.010		.000	.028	.000
	N	50	50	50	50	50
Z.3	Pearson Correlation	.413**	.597**	1	.498**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50
Z.4	Pearson Correlation	.233	.310*	.498**	1	.661**
	Sig. (2-tailed)	.103	.028	.000		.000
	N	50	50	50	50	50
Z	Pearson Correlation	.647**	.800**	.854**	.661**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50

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

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

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.462**	-.038	.211	.332*	.586**
	Sig. (2-tailed)		.001	.794	.141	.019	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Y.2	Pearson Correlation	.462**	1	.255	.301*	.274	.693**
	Sig. (2-tailed)	.001		.074	.033	.054	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Y.3	Pearson Correlation	-.038	.255	1	.493**	.229	.605**
	Sig. (2-tailed)	.794	.074		.000	.109	.000
	N	50	50	50	50	50	50

Y.4	Pearson Correlation	.211	.301*	.493**	1	.404**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.141	.033	.000		.004	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Y.5	Pearson Correlation	.332*	.274	.229	.404**	1	.685**
	Sig. (2-tailed)	.019	.054	.109	.004		.000
	N	50	50	50	50	50	50
Y	Pearson Correlation	.586**	.693**	.605**	.723**	.685**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

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

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

b. Uji Reliabilitas

X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	4

X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.794	4

Z

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	5

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.761	6

Lampiran 5 Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		X1	X2	Z	Y
N		50	50	50	50
Normal Parameters ^a	Mean	11.3000	11.4600	15.9200	19.8600
	Std. Deviation	1.46036	1.54140	1.98813	2.21323
Most Extreme Differences	Absolute	.184	.177	.144	.160
	Positive	.133	.128	.144	.160
	Negative	-.184	-.177	-.142	-.153
Kolmogorov-Smirnov Z		1.302	1.251	1.018	1.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.067	.087	.251	.156
a. Test distribution is Normal.					

Lampiran 6 Analisis Jalur(Path Analysis)

X-Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.758	2.293		2.511	.016
	X1	.451	.175	.331	2.577	.013
	X2	.442	.166	.343	2.666	.011

a. Dependent Variable: Z

X,Z-Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.106	2.438		2.095	.042
	X1	.420	.187	.277	2.250	.029
	X2	.364	.178	.254	2.051	.046
	Z	.366	.146	.329	2.517	.015

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 7 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

X-Z

		Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	5.758	2.293		2.511	.016			
	X1	.451	.175	.331	2.577	.013	.904	1.106	
	X2	.442	.166	.343	2.666	.011	.904	1.106	

a. Dependent Variable: Z

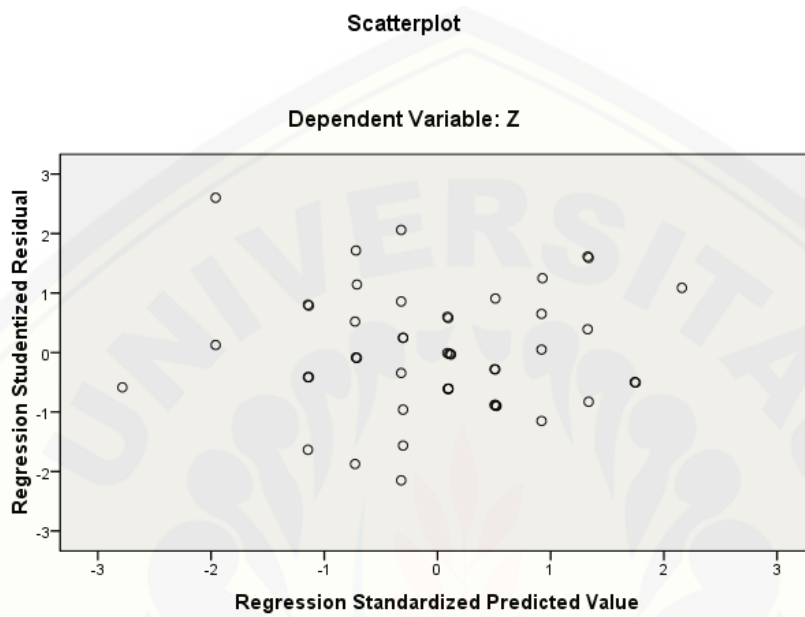
X,Z-Y

		Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	5.106	2.438		2.095	.042			
	X1	.420	.187	.277	2.250	.029	.792	1.262	
	X2	.364	.178	.254	2.051	.046	.786	1.273	
	Z	.366	.146	.329	2.517	.015	.703	1.423	

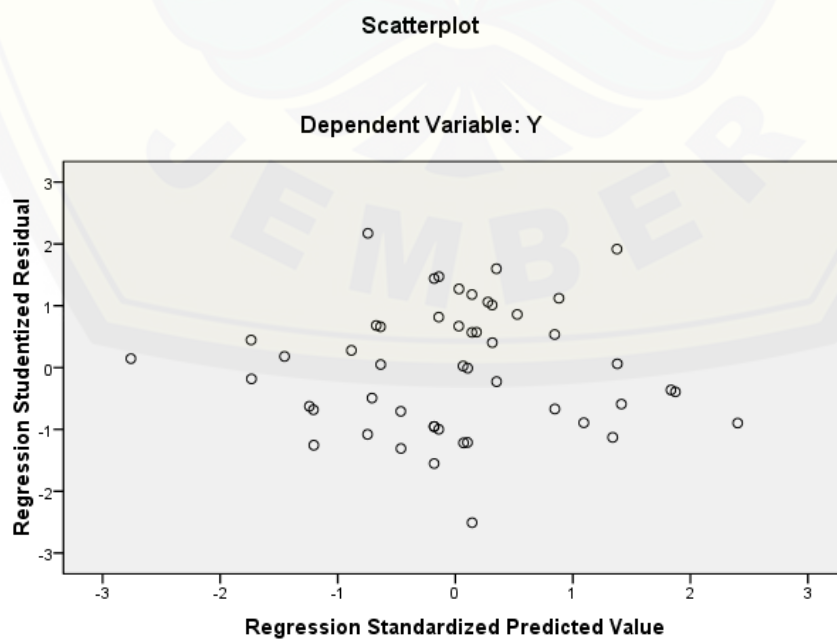
a. Dependent Variable: Y

b. Uji Heteroskedastisitas

X-Z



X,Z-Y



Lampiran 8 Uji Hipotesis (Uji t)

X-Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.758	2.293		2.511	.016
	X1	.451	.175	.331	2.577	.013
	X2	.442	.166	.343	2.666	.011

a. Dependent Variable: Z

X,Z-Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.106	2.438		2.095	.042
	X1	.420	.187	.277	2.250	.029
	X2	.364	.178	.254	2.051	.046
	Z	.366	.146	.329	2.517	.015

a. Dependent Variable: Y