



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA
PADA PT.SARI BUMI SIDAYU KABUPATEN GRESIK**

*THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK ENVIRONMENT THE
PERFORMANCE AN EMPLOYEES THROUGH THE WORK MOTIVATION TO
PT.SARI BUMI SIDAYU DISTRICT GRESIK*

SKRIPSI

Oleh

Riana Wahyuni Ningsih

NIM 120810201012

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi

Universitas Jember

2016



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA
PADA PT.SARI BUMI SIDAYU KABUPATEN GRESIK**

*THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK ENVIRONMENT THE
PERFORMANCE AN EMPLOYEES THROUGH THE WORK MOTIVATION TO
PT.SARI BUMI SIDAYU DISTRICT GRESIK*

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen (S1)
dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi

Oleh

Riana Wahyuni Ningsih

NIM 120810201012

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi

Universitas Jember

2016

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini ;

Nama : Riana Wahyuni Ningsih

NIM : 120810201012

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan
dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja
Pada PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik**

Menyatakan bahwa skripsi yang telah saya buat merupakan hasil karya sendiri. Apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan dan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini, Saya buat dengan sebenarnya.

Jember, 23 Mei 2016

Yang menyatakan,

Riana Wahyuni Ningsih
NIM 120810201012

PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik

Nama Mahasiswa : Riana Wahyuni Ningsih

NIM : 120810201012

Jurusan : S-1 Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tanggal Persetujuan :

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs.Muhammad Syaharudin M.M.
NIP 195509191985031003

Drs.Markus Apriono M.M
NIP 196404041989021001

Ketua Jurusan
Manajemen

Dr. Handriyono, M.Si
NIP 19620802 199002 1 001

PENGESAHAN

Judul Skripsi

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA
PADA PT.SARI BUMI SIDAYU KABUPATEN GRESIK**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh ;

Nama : Riana Wahyuni Ningsih
NIM : 120810201012
Jurusan : Manajemen

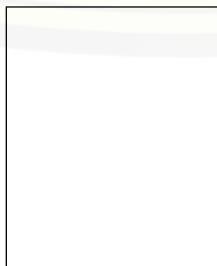
Telah dipertahankan didepan panitia penguji pada tanggal ;

.....

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Susunan Tim Penguji

1. Ketua : (.....)
.....
2. Sekretaris : (.....)
.....
3. Anggota : (.....)
.....



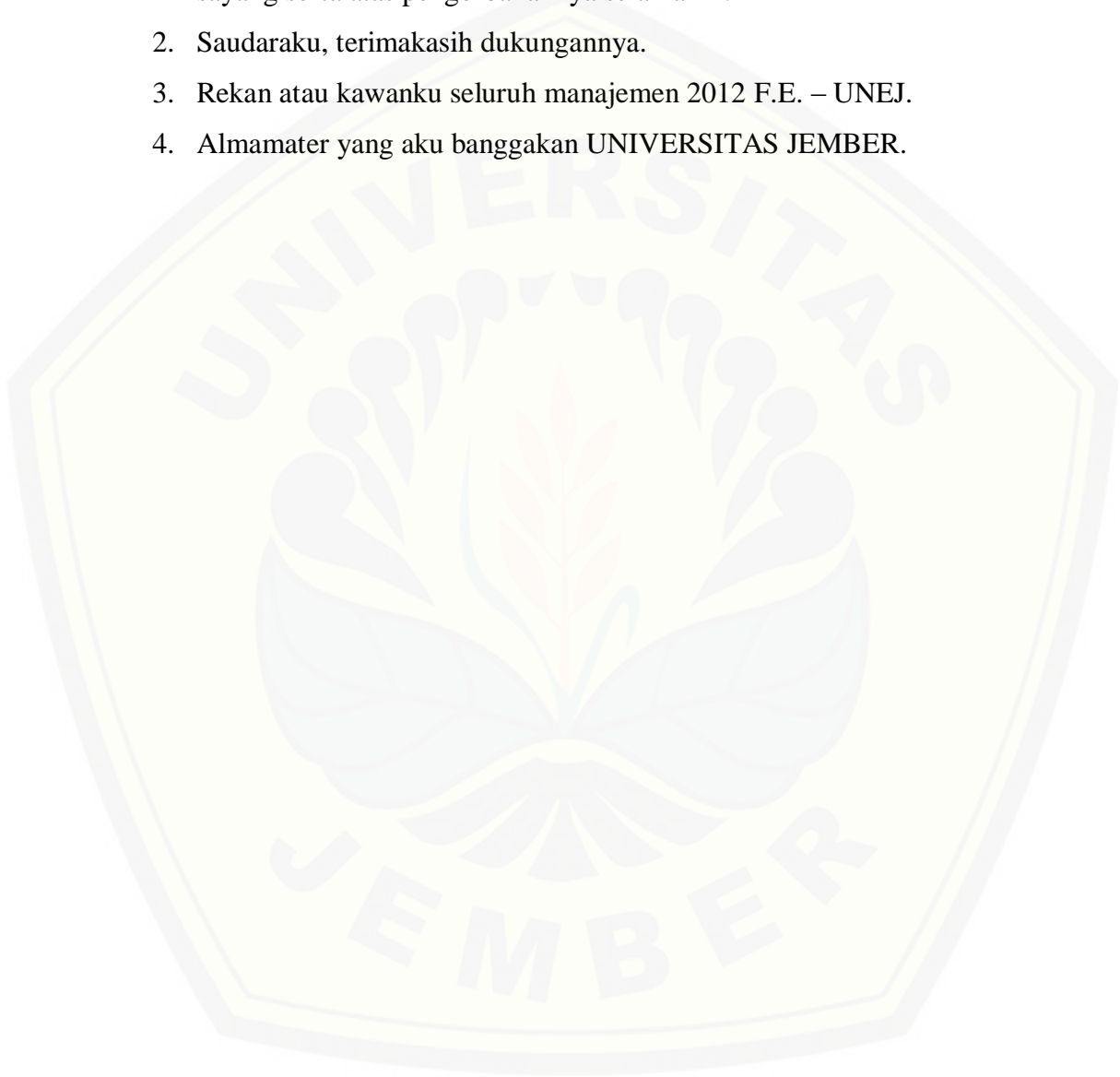
Mengetahui/ Menyetujui
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi
Dekan,

Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si.
NIP. 19630614 199002 1 001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada ;

1. Kedua orang tuaku tercinta, yang telah mendoakan dan memberi kasih sayang serta atas pengorbanannya selama ini.
2. Saudaraku, terimakasih dukungannya.
3. Rekan atau kawanku seluruh manajemen 2012 F.E. – UNEJ.
4. Almamater yang aku banggakan UNIVERSITAS JEMBER.



MOTTO

“ Banyak kegagalan dalam hidup ini dikarenakan orang-orang tidak menyadari betapa dekatnya mereka dengan keberhasilan saat mereka menyerah.”(Thomas Alva Edison)

“kita berdoa kalau kesusahan dan membutuhkan sesuatu, mestinya kita juga berdoa dalam kegembiraan besar dan saat rezeki melimpah.”(Kahlil Gibran)

“Teman sejati adalah ia yang meraih tangan anda dan menyentuh hati anda.”(Heather Pryor)

“Kesabaran memang penuh ujian, jika anda selalu lulus, kemenangan itu akan permanen selamanya.”(Mario Teguh)

“Kegagalan hanya terjadi bila kita menyerah.”(Lessing)



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA
PADA PT.SARI BUMI SIDAYU KABUPATEN GRESIK**

*THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK ENVIRONMENT THE
PERFORMANCE AN EMPLOYEES THROUGH THE WORK MOTIVATION TO
PT.SARI BUMI SIDAYU DISTRICT GRESIK*

SKRIPSI

Oleh

Riana Wahyuni Ningsih

NIM 120810201012

Pembimbing

Dosen Pembimbing I : Drs.Muhammad Syaharudin M.M.

Dosen Pembimbing II : Drs.Markus Apriono M.M

RINGKASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik; Riana Wahyuni Ningsih, 085655067564; 2016; 70 Halaman; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember.

SARIBUMI SIDAYU berdiri pada tahun 1974 dengan memproduksi Gamping / Kapur Bakar, sejak awal tahun 1982 perusahaan mulai menghasilkan produk lain yaitu pupuk Dolomite dan Phosphate. Tahun 1994 status perusahaan mengalami perubahan menjadi Perseroan Terbatas (PT). Dalam persaingan pasar global dan perdagangan bebas, telah mendorong PT.Saribumi Sidayu tetap komitmen dalam memberikan pelayanan produk dan jasa yang lebih kompetitif dalam hal kualitas, harga dan pengiriman tepat waktu, Produk yang dihasilkan adalah: pupuk NPK, Burnt Dolomite, Super Dolomite, Calcium Carbonate, Kiesrite Fertilizer, Limestone, Kapur pertanian, Kapur Aktif.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik. Jumlah karyawan PT. Sari Bumi Sidayu berjumlah 260 orang, maka populasi dalam penelitian ini berjumlah 249 yang terdiri dari bagian mekanik dan operator, bagian produksi dan gudang dan bagian pengiriman. Dari perhitungan slovin diperoleh sampel sebesar 71 orang karyawan. Metode sampling yang digunakan adalah proporsional sampling Jenis penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research*. Sumber data yang digunakan penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Analisis data menggunakan Metode Analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan PT. Sari Bumi Sidayu Gresik; 2) Gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Sari Bumi Sidayu Gresik ; dan 3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Sari Bumi Sidayu Gresik.

SUMMARY

Influence of Leadership Style and Working Environment on Employee Performance through work motivation at PT Sari Bumi Sidayu Gresik; Riana Wahyu Ningsih, 085655067564; 2016; 70 pages; Department of Management, Faculty of Economics, University of Jember.

Saribumi SIDAYU established in 1974 by producing Limestone / Limestone Grill, since the beginning of 1982 the company started to produce other product and Phosphate fertilizer Dolomite. Tahun1994 company status has been changed into a Limited Liability Company (PT). In the global market competition and free trade, has prompted PT.Saribumi Sidayu remain committed in providing service products and services more competitive in terms of quality, price and timely delivery, Products produced are: NPK fertilizer, Burnt Dolomite, Super Dolomite, Calcium carbonate, Kiesrite Fertilizer, Limestone, Limestone agriculture, Active Chalk.

This study was conducted to determine and analyze the influence of leadership style, work environment on employee performance through motivation to work at. Sari Bumi Sidayu Gresik. Number of employees of PT. Sari Bumi Sidayu amounted to 260 people, the population in this research were 249 consisting of mechanical parts and operators, production and warehouse and shipping department. Slovin of calculation obtained a sample of 71 employees. The sampling method used is proportional sampling This type of research is an explanatory research. Source of data used INIA research dalam primary and secondary data. Methods of data analysis using path analysis (path analysis). The results showed that: 1) style of leadership and work environment is positive and significant effect on work motivation of employees of PT. Sari Bumi Sedayu Gresik; 2) The style of leadership and work environment is positive and significant effect on employee performance PT. Sari Bumi Sidayu Gresik; and 3) Motivation of positive and significant effect on employee performance PT. Sari Bumi Sidayu Gresik.

PRAKATA

Dengan mengucap puji syukur kehadirat Allah SWT atas berkat dan rahmatNya, karena tanpaNya tidak ada suatu hajatpun yang dapat terlaksana. Skripsi yang penulis ajukan merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang amat besar kepada ;

1. Bapak Dr. Mohammad Fathorozi, S.E, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Bapak Dr. Handriyono, SE., M.Si selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Bapak Drs.Muhammad Syaharudin M.M. selaku Dosen Pembimbing I dan Drs.Markus Apriono M.M selaku Dosen Pembimbing II yang perhatian dan sabar memberikan segenap waktu dan pemikiran, bimbingan, semangat, juga nasehat yang sangat bermanfaat sehingga terselesaikan skripsi ini.
4. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang telah membimbing sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan studi.
5. Teristimewa Bapakku dan Ibu tersayang. Terima kasih teramat atas moril dan materiil, juga semangat, doa, nasehat, kasih sayang, dan juga perhatian.
6. Rekan atau kawanku seluruh manajemen 2012 F.E. – UNEJ, terimakasih untuk doa dan bantuannya.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kesalahan dari pihak pribadi. Demikian, semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi almamater tercinta, serta bagi setiap pembaca pada umumnya.

Jember, 23 Mei 2016

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PEMBIMBING	viii
RINGKASAN	ix
SUMMARY	x
KATA PENGANTAR	xi
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	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Landasan Teori	6
2.1.1 Kepemimpinan	6
2.1.2 Gaya Kepemimpinan	6
2.1.3 Lingkungan Kerja	10
2.1.4 Motivasi	14
2.1.5 Kinerja Karyawan	19
2.2 Penelitian Terdahulu	22

2.3 Kerangka Konseptual	25
2.4 Hipotesis	27
BAB 3. METODE PENELITIAN	28
3.1 Rancangan Penelitian	28
3.2 Populasi dan Sampel	28
3.2.1 Populasi	28
3.2.2 Sampel	28
3.3. Jenis Dan Metode Pengumpulan Data	30
3.3.1 Jenis Data	30
3.3.2 Sumber Data	30
3.3.3 Teknik Pengumpulan Data	31
3.4 Identifikasi Variabel, Definisi Variabe, Skala Pengukuran	31
3.4.1 Identifikasi Variabel	31
3.4.2 Definisi Operasional Variabel	32
3.4.3 Skala Pengukuran	33
3.5 Metode Analisis Data	34
3.5.1 Uji Instrument	34
3.5.2 Uji Normalitas	35
3.5.3 Analisis Jalur (Path Analysis)	36
3.5.4 Uji Asumsi Klasik	37
3.5.5 Uji Hipotesis	39
3.5.6 <i>Trimming Theory</i>	40
3.5.7 Perhitungan Jalur	40
3.6 Kerangka Pemecahan Masalah	42
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	44
4.1 Hasil Penelitian	44
4.1.1 Gambaran Umum PT. Sari Bumi Sidayu Gresik	44
4.1.2 Karakteristik Responden.....	47
4.1.3 Distribusi Responden	49
4.1.4 Uji Instrument	55

4.1.4.1 Uji Validitas	55
4.1.4.2 Uji Reliabilitas.....	56
4.1.4.3 Uji Normalitas	56
4.1.5 Analisis Data	57
4.1.5.1 Analisis Jalur.....	57
4.1.5.2 Uji Asumsi Klasik	58
4.1.5.3 Pengujian Hipotesis	62
4.1.5.4 Perhitungan Koefisien Jalur	64
4.2 Pembahasan	64
4.3 Keterbatasan Penelitian	70
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	71
5.1 Kesimpulan	71
5.2 Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN	76

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1 Jumlah Populasi dan Sampel	29
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	48
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	48
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	49
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan	50
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja	51
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	52
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan	53
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas	55
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	56
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas.....	57
Tabel 4.12 Hasil Analisis Jalur.....	58
Tabel 4.12 Uji Multikolinearitas	61

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual Penelitian	27
Gambar 3.1 : Metode Analisis Jalur	36
Gambar 3.2 : Kerangka Pemecahan Masalah	42
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi	46
Gambar 4.2 : Hasil Uji Normalitas Model Persamaan 1	59
Gambar 4.3 : Hasil Uji Normalitas Model Persamaan 2	60
Gambar 4.4 : Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 1	62
Gambar 4.5 : Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 2	62
Gambar 4.6 : Hasil Analisis Jalur	64

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN 1. KOESIUNER PENELITIAN	76
LAMPIRAN 2. REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN	83
LAMPIRAN 3. HASIL DISTRIBUSI FREKUENSI	87
LAMPIRAN 4. HASIL UJI VALIDITAS	94
LAMPIRAN 5. HASIL UJI RELIABILITAS	96
LAMPIRAN 6. HASIL UJI NORMALITAS DATA	98
LAMPIRAN 7. HASIL ANALISIS JALUR	99
LAMPIRAN 8. HASIL PERHITUNGAN KOEFISIEN JALUR.....	100
LAMPIRAN 9. HASIL TABEL t	110

BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting dalam suatu organisasi. Dalam hal ini faktor manusia (*man power*) adalah semua orang yang terlibat dalam perusahaan tersebut, baik yang berkedudukan sebagai pimpinan maupun sebagai bawahan. Kedua unsur ini harus mampu bekerja sama, karena keduanya memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan. Orang-orang yang berada dalam sebuah organisasi berfungsi sebagai pelaksana aktifitas yang menjadi kunci pokok keberhasilan suatu organisasi. Seorang yang produktif tentu mampu memberikan kontribusi yang baik bagi organisasinya, sebaliknya seseorang yang tidak produktif merupakan salah satu pemicu kemunduran suatu organisasi atau perusahaan.

Dalam segi periode tujuan perusahaan digolongkan menjadi tujuan jangka pendek, tujuan jangka menengah dan tujuan jangka panjang salah satu tujuan didirikannya suatu perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan yang optimal. memperoleh keuntungan adalah penerjemahan tujuan jangka pendek, sedangkan keuntungan adalah salah satu faktor untuk mencapai tujuan jangka panjang yaitu dapat mempertahankan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Menurut Martin dkk (dalam Tohardi, 2002:3) komponen dasar sebuah organisasi terdiri dari sumber daya manusia (*people*), teknologi (*technology*), prosedur kerja (*task*) dan struktur organisasi (*organization structure*). Keempat komponen dasar tersebut terkait antara yang satu dengan yang lainnya, namun komponen sumber daya manusia (*people*) yang paling penting dikarenakan kemampuan SDM dapat terus dikembangkan.

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan. Gibson et al. (2000: 95) kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi

Sementara itu, Gibson (2000:52) mengatakan “faktor yang ikut menentukan Kinerja karyawan dan keberhasilan karyawan adalah gaya kepemimpinan perusahaan dan faktor lingkungan kerja. Sedangkan Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan yaitu menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, sehingga seorang pemimpin harus bisa memberikan arahan, evaluasi, koreksi maupun penghargaan terhadap usaha-usaha yang dilakukan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi.

Gaya kepemimpinan (Suranta, 2002) merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Selain faktor gaya kepemimpinan, faktor lain yang berpengaruh adalah motivasi dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan Keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992: 182).. Menurut Sudarmayanti (2007), lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi.

Menurut Rivai (2004:455-456), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Apabila individu termotivasi, maka individu akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginannya. Sehingga dari pengertian tersebut ditarik kesimpulan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja pegawai ikut menentukan kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada kekuatan motifnya. Motif yang dimaksud disini adalah keinginan dan dorongan atau gerak yang ada dalam diri setiap individu untuk mencapai suatu sasaran. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran- sasaran penting. Dengan demikian motivasi tinggi yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

PT. Sari Bumi adalah perusahaan yang bergerak dalam pengolahan dolomite, phospat dan kalsium karbonat dengan produk yang dihasilkan berupa: pupuk NPK, Dolomit Bakar, Super Dolomit, Kalsium Karbonat, Limestone, Kapur pertanian, dan Kapur Aktif. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang berawal dari *commanditaire vennootschape* (CV) yang berdiri tahun 1974 yang kemudian dijadikan *Perseroan Terbatas* (PT) pada tahun 1994. PT.Sari Bumi Sidayu mempersiapkan ratusan armada sendiri untuk mendukung percepatan pendistribusian dalam mengirim sampai ketujuan yang diinginkan. Sehingga

konsumen dapat mengefisienkan waktu dan biaya. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan PT Sari Bumi Sidayu yang berlokasi di Gresik.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik lebih menekankan pada tugas-tugas yang diberikan kepada karyawannya, gaya kepemimpinannya lebih mengarah pada gaya kepemimpinan yang berorientasi tugas. Sehingga hubungan antara karyawan dengan pemimpin terkesan formal dan kurang harmonis, dimana hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan PT. Sari Bumi Sidayu. Setelah dilakukan wawancara terhadap karyawan PT. Sari Bumi Sidayu diketahui bahwa terjadi penurunan jumlah karyawan kebanyakan disebabkan oleh gaya kepemimpinan, lingkungan yang bermasalah, hubungan antar karyawan kurang baik, kurangnya arahan, evaluasi dan pengawasan dari pemimpin ke bawahan. Sehingga perlu dilakukan perbaikan mengenai gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja agar karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Permasalahan yang telah diuraikan di atas membuat peneliti merasa perlu melakukan penelitian apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Sari Bumi Sidayu kabupaten Gresik sehingga peneliti mengambil judul **“Pengaruh gaya kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui motivasi kerja pada PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan berbagai rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT.Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT.Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik?
3. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik?
4. Apakah pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik?
5. Apakah pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik?

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik adalah sebagai berikut.

1. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik;
2. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik;
3. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik;
4. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik;
5. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak diantaranya:

1. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan guna memperluas wawasan dan mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Manajemen PT.Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan masukan PT. Sari Bumi sidayu kabupaten Gresik untuk segala informasi yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik melalui motivasi.

3. Bagi Pengambil keputusan

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menentukan bagaimana sebuah organisasi dapat menyelesaikan masalahnya , mengerahkan sumberdaya yang dimilikinya, dan mencapai tujuan-tujuannya.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan akademisi mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan guna sebagai acuan dalam penelitian selanjutnya yang lebih mendalam

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepemimpinan

Pemimpin serta kepemimpinan merupakan suatu kesatuan kata yang tidak dapat dipisahkan secara struktural maupun fungsional. Dalam praktek sehari-hari antara pemimpin dan kepemimpinan sering diartikan sama, padahal keduanya memiliki pengertian yang berbeda. Menurut (Henry dalam Sutarto 1995:131) pemimpin adalah seorang yang dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir, atau mengontrol usaha/upaya orang lain. Dalam hal ini dikemukakan George R. Terry (2006 : 495), sebagai berikut: “Kepemimpinan adalah kegiatan-kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan kelompok secara sukarela.”

Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Kepemimpinan sangat penting dalam suatu organisasi, karena kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam suksesnya suatu organisasi atau manajemen. Kepemimpinan itu ada di dalam diri pemimpin. Suatu organisasi akan menjadi buta dan tidak memiliki arah jika tidak ada unsur kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

Menurut (Suranta, 2002) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Robert, 1992(dalam Regina,2010:12)

Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kribadian. House dan Mitchel (Sutarto 1995:131) disamping mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi perilaku kepemimpinan, yaitu faktor pribadi bawahan dan faktor lingkungan kerja, kedua orang tersebut membedakan adanya empat gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Pemimpin pengarah (*Leader Directiveness*)
2. Pemimpin pendukung (*Leader Supportiveness*)
3. Pemimpin peran serta (*participative Leadership*)
4. Kepemimpinan Berorientasi Prestasi (*Achievement-Oriented Leadership*)

Teori gaya kepemimpinan yang paling menyeluruh dan ditiru dihasilkan dari riset yang dimulai pada Universitas Negeri Ohio. Riset tersebut menyampaikan daftar (dimensi) menjadi dua kategori yang secara hakiki menjelaskan kebanyakan perilaku kepemimpinan yang digambarkan oleh bawahan. Mereka menyebut kedua dimensi ini sebagai struktur prakara atau *initiating structure* dan pertimbangan atau *consideration* (Robbins, 2002:5)

Telaah Universitas Michigan juga sampai pada dua dimensi perilaku kepemimpinan yang mereka sebut berorientasi karyawan dan berorientasi produksi (Robbins, 2002:6)

a. Gaya Kepemimpinan Berorientasi Tugas

Gaya kepemimpinan berorientasi tugas menurut Hersey dan Blanchard (1995:113) adalah tingkatan dimana seorang pemimpin terlibat dalam peran pendefinisian apa-apa yang harus dikerjakan, bagaimana, dimana, kapan. kemudian menentukan ketepatan waktu dan mengontrol. Lebih lanjut Hersey dan Blanchard (1995:105) menyatakan bahwa “struktur insiasi (berorientasi tugas) mengacu pada perilaku pemimpin dalam menggambarkan hubungan antara dirinya sendiri dengan anggota kelompok kerja dan dalam upaya membentuk pola organisasi, saluran komunikasi, dan metode atau prosedur yang ditetapkan dengan baik”.

Mengenai gaya kepemimpinan berorientasi tugas, Robbins (2002:7) berpendapat bahwa berorientasi produksi (berorientasi tugas) ialah kecenderungan seorang pemimpin yang menekankan aspek teknis atau tugas dari pekerjaan dan perhatian utama mereka adalah pada penyelesaian tugas kelompok dan anggota kelompok adalah suatu alat untuk tujuan akhir.

Yukl (1998:49) menyatakan bahwa orientasi tugas pada studi-studi Universitas Michigan kelihatanya sama pada *initiating structure* seperti yang ditentukan oleh para peneliti dari Ohio State, yaitu memberikan kritik kepada pekerjaan yang jelek, menekankan pentingnya memenuhin batas waktu, menugaskan bawahan, mempertahankan standar-standar kerja tertentu, meminta bawahan untuk mengikuti prosedur-prosedur standar, menawarkan pendekatan baru terhadap masalah, mengkoordinasikan masalah, mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan bawahan, dan memastikan bawahan bekerja sesuai batas kemampuanya.

Gaya kepemimpinan berorientasi tugas adalah tingkat sejauh mana seseorang memimpin perannya sendiri dan peran dari bawahan kearah pencapaian tujuan-tujuan formal kelompok (Yukl,1998:45). Dalam hal ini pemimpin harus bisa menghargai karyawan dalam memberikan tugas yang diberikan karyawan.

Menurut (Yukl,1998:45) Indikator gaya kepemimpinan berorientasi tugas adalah sebagai berikut:

- a) Menyediakan peralatan kerja
- b) Memberikan instruksi yg jelas
- c) Member kritik bila pekerjaan salah atau jelek
- d) Mau bekerjasama menyelesaikan pekerjaan
- e) Mengkoordinasi bawahan
- f) Mengawasi bawahan
- g) Member pekerjaan sesuai kemampuan
- h) Menentukan batas waktu pekerjaan
- i) Menjalankan prosedur kerja

b. Gaya Kepemimpinan Berorientasi Hubungan

Mengenai gaya kepemimpinanberorientasi hubungan, Hersey dan Blanchard (1995:113)mendefinisikan sebagai suatu tingkatan dimana pemimpin terlihat dalam komunikasi dua arah, mendengarkan, member fasilitas, mendengarkan secara aktif dan memberikan umpan balik.

Sedangkan Robbins (2002:7) menyebutkan bahwa *employee-oriented* (berorientasi hubungan) merupakan suatu gaya kepemimpinan yang menekankan hubungan antar pribadi dan pemimpin yang berminat secara pribadi pada kebutuhan bawahan serta menerima baik perbedaan diantara anggota-anggota. Hampr sama dengan pendapat Hersey dan Blanchard (1995:105) bahwa konsiderasi (berorientasi hubungan) mengacu pada perilaku yang menunjukkan

persahabatan,kepercayaan, timbale balik, rasa hormat, dan kehangatan didalam hubungan antara pemimpin dengan anggota staff.

Lebih lengkapnya Yukl (1998:49) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang berorientasi hubungan merupakan suatu jenis gaya kepemimpinan yang berkorelasi dengan kepemimpinan yang efektif dengan memperlihatkan kepercayaan dan rasa dipercaya, bertindak ramahdan penuh perhatian. Mencoba untuk mengerti masalah bawahan, membantu mengembangkan para bawahan, member informasi bawahan, meningkatkan karir bawahan, memperlihatkan apresiasi terhadap ide-ide para bawahan , memberikan otonomi pada bawahan dalam melakukan suatu pekerjaan serta menentukan kecepatan kerja.

Gaya kepemimpinan berorientasi hubungan adalah tingkat sejauh mana seorang pemimpin bertindak dengan cara ramah dan mendukung, memperlihatkan perhatian terhadap bawahan dan memperhatikan kesejahteraan mereka (Yukl,1998:44). Tindakan yang dilakukan oleh pemimpin dalam gaya kepemimpinan berorientasi hubungan yaitu dengan bertindak ramah dan penuh perhatian terhadap karyawan.

Menurut (Yukl,1998:44) Indikator gaya kepemimpinan berorientasi hubungan adalah sebagai berikut:

- a) Memperlakukan bawahan seperti sesama
- b) Menerima saran dari bawahan
- c) Member dukungan kepada bawahan
- d) Mau berdiskusi mengenai pekerjaan
- e) Mendengarkan masalah bawahan
- f) Membantu bawahan meningkatkan karir
- g) Memberi informasi kepada bawahan
- h) Memberi pengakuan kepada bawahan
- i) Memberi kepercayaan

2.1.3 Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito, 1992: 182) lingkungan kerja adalah Keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja meliputi pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan dan kebisingan (Nitisemito, 1992: 184). Menurut Supardi (2003 dalam Almustofa,2014:8) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan

kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Sedangkan menurut (Dale 2002.dalam Almustofa,2014:8) dan lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin menjadi pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak.

Menurut Sudarmayanti Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu : (a) Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, (b) Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja (Sedarmayanti, 2001:3).

Menurut Nitisemito (1992: 185) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, terdiri dari faktor intern dan faktor ekstern :

1. Faktor Intern, meliputi :

a) Pewarnaan

Banyak perusahaan kurang memperhatikan masalah ini padahal pengaruhnya cukup besar terhadap para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Masalah pewarnaan ini bukan hanya masalah pewarnaan dinding saja, tetapi sangat luas sehingga dapat juga termasuk pewarnaan peralatan kantor, mesin bahkan pewarnaan seragam yang dipakai. Dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan. Sebab lain mempengaruhi kesehatan kejiwaan seseorang. Bagi seseorang yang normal maka lingkungan yang bersih akan menimbulkan rasa senang dan rasa senang ini akan mendorong seorang untuk bekerja lebih bersemangat dan bergairah.

b) Penerangan yang Cukup

Penerangan tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas, karyawan membutuhkan ketelitian. Selain itu harus diperhatikan pula bagaimana mengatur lampu sehingga dapat memberikan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan. Perlu diingat lampu yang terlalu terang akan membuat rasa panas yang dapat membuat kegelisahan dalam bekerja. Sebaliknya bila penerangan kurang, maka karyawan cepat mengantuk sehingga membuat banyak kesalahan saat bekerja.

c) Pertukaran Udara yang Baik

Pertukaran udara yang cukup sangat diperlukan terutama ruang kerja tertutup dan penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik karyawan. Sebaliknya pertukaran udara yang kurang dapat menimbulkan kelelahan pada karyawan. Bila terlalu banyak ventilasi dapat menimbulkan hembusan angin yang kuat dan menimbulkan rasa sakit. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya nyaman dapat menimbulkan kesejukan sehingga dapat mengurangi kelelahan fisik.

d) Musik yang Menimbulkan Suasana Gembira dalam Bekerja

Apabila musik yang didengarkan tidak menyenangkan maka lebih baik tanpa musik sama sekali. Sebaliknya bila musik yang diperdengarkan menyenangkan maka musik ini akan menimbulkan suasana gembira yang dapat mengurangi kelelahan dalam bekerja. Sebenarnya dalam hal musik selain dipikirkan yang menyenangkan maka juga harus diperhatikan pengaruhnya pada pekerjaan. Sebab ada musik yang sesuai dengan para karyawan tetapi justru pengaruhnya negatif terhadap pekerjaan.

2. Faktor Ekstern, meliputi :

a. Jaminan terhadap Keamanan

Jaminan terhadap keamanan selama bekerja dan setelah pulang dari bekerja akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong semangat kerja untuk lebih giat bekerja. Bila rasa aman tidak terjamin maka akan menyebabkan semangat dan kegairahan kerja turun, konsentrasi terganggu sehingga akan menyebabkan kinerja menurun.

b. Kebisingan

Kebisingan terus-menerus terutama dari luar kantor mungkin akan menimbulkan kebosanan dan rasa terganggu untuk konsentrasi bekerja. Kebisingan merupakan gangguan yang harus diperbaiki. Oleh karena itu, kebisingan harus diatasi, misalnya dengan pelindung telinga atau adanya ruangan khusus kedap suara.

c. Bebas dari Gangguan Sekitar

Perasaan nyaman dan damai akan selalu menyertai karyawan dalam setiap pekerjaan bila lingkungan ekstern tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, seperti gangguan sumbangan, bantuan apapun ataupun hal-hal lain.

Menurut Nitisemito (1992: 159) indikator lingkungan kerja diukur melalui :

a) Suasana Kerja

Di dunia kerja, membangun hubungan baik sesama rekan kerja jelas sangat penting. Bagaimanapun, bersosialisasi dengan rekan kerja tak hanya membuat suasana kerja terasa lebih nyaman, tetapi kinerja pun dijamin akan meningkat. Banyak ide cemerlang seringkali mencuat karena adanya interaksi yang bagus dengan rekan kerja. Apalagi saat ini penilaian kinerja tidak hanya melalui karena kecerdasan dan ketrampilan sebagai individu. Kemampuannya bekerja dengan tim juga menjadi pertimbangan penting. Bahkan karyawan biasanya dapat menolerir kondisi fisik yang kurang memadai, asalkan suasana kerjanya nyaman dan menyenangkan.

b) Hubungan dengan Rekan Sekerja

Hubungan dengan rekan sekerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan target tercipta sebuah hubungan manusia yang baik dalam bisnis sehingga interaksi hubungan antar karyawan adalah sebuah ikatan kerja yang puas dan termotivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan.

c) Tersedianya Fasilitas Bekerja

Untuk bisa menciptakan karyawan yang bisa memberikan kontribusi yang diinginkan perusahaan bisa diawali dengan memberikan pelatihan, training, upgrade skill, memutasi karyawan ke divisi baru atau bahkan memberhentikan karyawan yang tidak berprestasi. Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap (seperti tersedianya seragam, tempat parkir yang aman, peralatan kantor yang memadai, AC, ventilasi dan pencahayaan yang cukup) walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.1.4 Motivasi

Motivasi dalam manajemen ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Rivai (2004:455-456), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Motivasi merupakan proses mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan (Zainun, 1989 : 62) sedangkan menurut Reksohadiprojo dan Handoko (1989 : 256.dalam Retno 2005:6) mendefinisikan motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Apabila individu termotivasi, maka individu akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginannya.

Menurut Luthans, dkk (dikutip Rivai, 2001:141), sumber motivasi berasal dari dalam diri (*intrinsic*). Motivasi muncul karena adanya kebutuhan dari dalam

diri seseorang yang harus terpenuhi. Menurut Wursanto (2003:300) kebutuhan (*needs*) merupakan pembangkit dan penggerak perilaku. Ini berarti bahwa apabila terdapat kekurangan akan kebutuhan, maka orang akan lebih peka terhadap motivasi. Dengan demikian, kebutuhan berhubungan erat dengan kekurangan yang dialami seseorang. Kekurangan ini dapat bersifat fisiologis (makanan, pakaian, dan tempat tinggal), psikologis (pengakuan atau penghargaan) dan social (kelompok). Apabila berbagai macam kebutuhan itu dapat terpenuhi atau berbagai macam kekurangan itu dapat diatasi maka akan memberikan dorongan kepada seseorang untuk berprestasi lebih baik. Oleh karena itu, motivasi utama seseorang bekerja di perusahaan adalah untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan tersebut.

Menurut Mangkunegara (dalam Regina, 2010) mengemukakan bahwa terdapat dua teknik memotivasi kerja pegawai yaitu :

(1) teknik pemenuhan kebutuhan pegawai, artinya bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamental yang mendasari perilaku kerja.

(2) teknik komunikasi persuasif, adalah merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi secara ekstra logis. Teknik ini dirumuskan dengan dengan istilah "AIDDAS" yaitu *Attention* (perhatian), *Interest* (minat), *Desire* (hasrat), *Decision* (keputusan), *Action* (aksi atau tindakan), dan *Satisfaction* (kepuasan).

Untuk mencapai keefektifan motivasi, maka diperlukan teori-teori motivasi dari para ahli sebagai pendukungnya.

a. Teori Motivasi Mc Cleland

Menurut David Mc Cleland yang dikutip oleh (Gibson,2001) terdapat tiga macam kebutuhan yang perlu diperhatikan pegawai yaitu : Kebutuhan akan prestasi (*needs for achievement = nAch*), kebutuhan akan kelompok pertemanan (*needs for affiliation = nAff*) dan kebutuhan akan kekuasaan (*needs for power = nPower*), dimana apabila kebutuhan seseorang terasa sangat mendesak, maka kebutuhan itu akan memotivasi orang tersebut untuk berusaha keras memenuhinya. Berdasarkan teori ini kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat dibangun dan dikembangkan melalui pengalaman dan pelatihan. Orang yang tinggi dalam *nAch* akan lebih menyukai pekerjaan dengan tanggung jawab individu, umpan balik dari kinerja, dan tujuan yang menantang.

b. Motivasi menurut Douglas Mc. Gregar

Hasil pemikiran Mc. Gregar dari Siagian (2002 : 106) Teori motivasi milik Douglas McGregor mengemukakan dua pandangan yang nyata mengenai manusia, yakni: pandangan pertama pada dasarnya negatif disebut Teori X, dan yang lain pada dasarnya positif disebut Teori Y. McGregor menyimpulkan bahwa

pandangan seorang pemimpin mengenai sifat manusia didasarkan atas beberapa kelompok asumsi tertentu, dan bahwa mereka cenderung membentuk perilaku mereka terhadap pegawai berdasarkan asumsi-asumsi tersebut.

Menurut Teori X, empat asumsi negatif yang dimiliki yakni:

- 1) Pegawai pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan, dan sebisa mungkin untuk menghindarinya.
- 2) Karena pegawai tidak menyukai pekerjaan, mereka harus dipaksa, dikendalikan, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan-tujuan.
- 3) Pegawai akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal bilamana mungkin.
- 4) Sebagian pegawai menempatkan keamanan di atas semua faktor lain yang terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi.

Kontras dengan pandangan negatif tersebut diatas, McGregor membuat empat asumsi positif yang disebutnya Teori Y yaitu:

- 1) Pegawai menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan, seperti halnya istirahat atau bermain.
- 2) Pegawai akan berlatih mengendalikan diri, dan emosi untuk mencapai berbagai tujuan.
- 3) Pegawai akan bersedia belajar untuk menerima, bahkan belajar lebih bertanggung jawab.
- 4) Pegawai mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang didarkan ke seluruh populasi, dan bukan hanya bagi mereka yang menduduki posisi manajemen.

Kesimpulan dari teori ini yaitu Teori X berasumsi bahwa kebutuhan-kebutuhan tingkat yang lebih rendah mendominasi individu, sedang Teori Y berasumsi bahwa kebutuhan-kebutuhan tingkat yang lebih tinggi mendominasi individu. McGregor sendiri meyakini bahwa asumsi Teori Y lebih valid daripada Teori X.

c. Motivasi menurut Frederik Herzberg

Teori Herzberg (dalam Robbins, 2006) memperkenalkan teori motivasi higiene atau yang sering disebut dengan teori dua faktor, yang berpendapat bahwa hubungan individu dengan pekerjaannya merupakan hubungan dasar dan bahwa sikap seseorang terhadap kerja sangat menentukan kesuksesan atau kegagalan individu tersebut. Herzberg juga menyatakan bahwa terdapat faktor yang diinginkan seseorang terhadap pekerjaan mereka. Dari respon yang dikategorikan, diketahui bahwa respon mereka yang merasa senang berbeda dengan respon

mereka yang tidak merasa senang. Beberapa faktor tertentu cenderung secara konsisten terkait dengan kepuasan kerja dan yang lain terkait dengan ketidakpuasan kerja. Selanjutnya, untuk mengukur motivasi kerja yang diuji dalam penelitian ini, digunakan indikator-indikator yang dikembangkan oleh Herzberg (dalam Robbins, 2006), meliputi motivasi intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang . yang terdiri dari :

- (1) pengembangan dan kemajuan
- (2) pekerjaan itu sendiri
- (3) tanggung jawab penghargaan

sedangkan motivasi ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja yang terdiri dari :

- (1) hubungan kerja
- (2) gaji
- (3) kebijakan perusahaan

lingkungan kerja

d. Motivasi menurut Abraham Maslow

Teori motivasi yang paling terkenal adalah hirarki kebutuhan yang diungkapkan Abraham Maslow. Hipotesisnya mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan (Maslow, dalam Robbins, 2006) yaitu:

- a. Fisiologis: antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lain.
- b. Keamanan: antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- c. Sosial: mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
- d. Penghargaan: mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status pengakuan, dan perhatian.
- e. Aktualisasi diri: dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

- e. Harapan : Dalam pengharapan (Victor Vroom) (Wursanto, 1990 : 149) motivasi kerja seseorang sangat ditentukan khusus yang akan dicapai orang yang bersangkutan. Harapan yang ingin dicapai karyawan antara lain:
- a. upah atau gaji yang sesuai
 - b. keamanan kerja yang terjamin
 - c. kehormatan dan pengakuan
 - d. perlakuan yang adil
 - e. pimpinan yang cakap, jujur dan berwibawa
 - f. suasana kerja yang menarik
 - g. jabatan yang menarik

Pola motivasi didefinisikan sebagai sikap yang mempengaruhi cara-cara orang memandang pekerjaan dan menjalani kehidupan mereka (Keith dan Newstrom, 1990 : 6). Menurut Keith dan Newstrom (Keith dan Newstrom, 1990 : 6) (dalam almustofa,2014) tempat empat macam pola motivasi yang sangat penting :

1. Motivasi Prestasi (*Achievement Motivation*) adalah mendorong dalam diri orang-orang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan.
2. Motivasi Afiliasi (*Affiliation Motivation*) adalah dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar sosial.
3. Motivasi Kompetensi (*Competence Motivation*) adalah dorongan untuk mencapai keunggulan kerja, meningkatkan ketrampilan, mencemgah masalah dan berusaha keras untuk inovatif
4. Motivasi Kekuasaan (*Power Motivation*) adalah dorongan untuk mempengaruhi orang-orang dan mengubah situasi.

Motivasi timbul karena dua faktor, yaitu dorongan yang berasal dari dalam manusia (faktor individual atau internal) dan dorongan yang berasal dari luar individu (faktor eksternal). Faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah :

1. Minat

Seseorang akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.

2. Sikap positif

Seseorang yang mempunyai sifat positif terhadap suatu kegiatan dengan rela ikut dalam kegiatan tersebut, dan akan berusaha sebisa mungkin menyelesaikan kegiatan yang bersangkutan dengan sebaik-baiknya.

3. Kebutuhan

Setiap orang mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berusaha melakukan kegiatan apapun asal kegiatan tersebut bisa memenuhi kebutuhannya (Simon Devung, 1989:108).

Menurut F. Herzberg dalam Simon Devung (1989:106) (dalam Regina,2010) ada dua faktor utama di dalam organisasi (faktor eksternal) yang membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan kepuasan tersebut akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik, kedua faktor tersebut antara lain:

1. Motivator

Motivator adalah prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri dan pekerjaannya itu sendiri.

2. Faktor kesehatan kerja

Faktor kesehatan kerja merupakan kebijakan dan administrasi perusahaan yang baik, supervisi teknis yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang baik dan keselamatan kerja.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dalam Vera, 2004: 8). Rivai selanjutnya menyatakan bahwa kinerja tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan kompensasi, dipengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Dengan kata lain kinerja, ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan

Gibson et al. (2000: 95) kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

Menurut Gibson dalam Srimulyo (1999: 39) ada 3 perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja seperti :

- a. Variabel Individual, meliputi kemampuan, ketrampilan, keluarga dan umur.
- b. Variabel Organisasional, meliputi sumber daya, kepemimpinan dan imbalan.
- c. Variabel Psikologis, meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada dasarnya dapat berupa faktor internal karyawan maupun faktor eksternal karyawan. Faktor internal antara lain menyangkut perilaku karyawan itu sendiri, misalnya tentang kemampuannya, sikap dalam melaksanakan tugas, motivasi dalam bekerja. Sedangkan faktor eksternal dapat berupa lingkungan kerja, organisasi maupun atasan atau pimpinan karyawan yang bersangkutan. Pemberdayaan bawahan dan pembagian fungsi yang mempunyai hubungan yang positif dengan tingkat kepuasan kerja karyawan yang ditentukan oleh persepsi para bawahan tentang kondisi lingkungan di tempat bekerja.

Bernardin dalam Robbins (2003: 260) mengemukakan bahwa indikator kinerja dapat dikatakan baik bila karyawan memenuhi hal sebagai berikut :

- a. Kualitas Kerja

penilaian terhadap karyawan berdasarkan standar hasil kerja, ketepatan, ketelitian dan kebersihan. Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

- b. Kuantitas

penilaian terhadap karyawan berdasarkan jumlah dari hasil kerja di saat normal atau tidak normal. Dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

- c. Ketepatan waktu

merupakan penilaian terhadap karyawan berdasarkan penyelesaian pekerjaan sesuai rencana, memenuhi target, berdasarkan tanggal yang ditentukan dan waktu yang ditetapkan. Diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output, yang direncanakan dengan baik, menggunakan pendekatan yang sesuai dalam membawa pekerjaan itu keluar dan alat-alat kerja, peralatan dan tempat kerja yang sudah diatur sebaik mungkin. Selanjutnya diukur dari persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas yang dibebankan organisasi.

- d. Efektivitas kerja

penilaian terhadap karyawan berdasarkan pekerjaan yang direncanakan dengan baik, menggunakan pendekatan yang sesuai dalam membawa pekerjaan itu keluar dan alat-alat kerja, peralatan dan tempat kerja yang sudah diatur sebaik mungkin. Selanjutnya diukur dari persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas yang dibebankan organisasi.

e. Kemandirian

tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya. Dengan kemandirian yang dimiliki, seorang karyawan dapat meningkatkan kinerja dengan menghemat waktu karena telah mengetahui apa dan bagaimana yang harus dilakukannya pada pekerjaan yang dihadapinya.

f. Komitmen Kerja

merupakan tekad bulat untuk melakukan sesuatu dengan niat yang sungguh-sungguh melakukan pekerjaan tersebut. Apabila seorang karyawan telah memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan atau organisasi, tentu karyawan tersebut mau melakukan yang terbaik bagi perusahaan atau organisasi tempat ia bekerja. Dapat diukur dari tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Variabel-Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1	Regina (2010)	Gaya Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Gaya kepemimpinan, motivasi, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Bryan (2014)	Gaya Kepemimpinan (X2) Motivasi (X2) Kinerja	Analisis Regresi Berganda	Uji hipotesis membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi

		Karyawan (Y)		terhadap kinerja karyawan
3	Suwesty (2011)	Kepemimpinan (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y) Kepuasan Kerja (Z)	Analisis Jalur (Path analysis)	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Taufik (2014)	Kepemimpinan (X1) Lingkungan Kerja (X2) Motivasi Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Secara parsial membuktikan bahwa adanya pengaruh secara positif dan signifikan dari kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, motivasi terhadap kinerja karyawan
5	Leonardus (2010)	Lingkungan Kerja (X1) Motivasi (X2) Kepuasan Kerja (Y)	Analisis Regresi	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
6	Ragil (2013)	Motivasi (X1) Lingkungan Kerja (X2)	Analisis Regresi Linier Berganda	Secara parsial motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja Secara simultan motivasi dan

Kinerja (Y)

lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja

Sumber : Berbagai referensi

Regina (2010) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara”. Dalam uji menggunakan analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Bryan (2014) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional sales Manado)” . menggunakan analisisregresi uji hipotesis membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Suwesty (2011) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan Daerah air Minum Kabupaten wonosobo”.dengan menggunakan analisis jalur Path dapat diketahui bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan dan Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Taufik (2014) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Surya Kebak Tex karanganyar”. Dengan menggunakan analisis Regresi Linier Berganda dapat diketahui bahwa hasil akhir penelitiannya didapatkan bahwa Secara parsial membuktikan bahwa adanya pengaruh secara

positif dan signifikan dari kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, motivasi terhadap kinerja karyawan

Leonardus (2010) melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sumber Sehat Semarang”. Dengan menggunakan analisis regresi dapat diketahui bahwa hasil akhir penelitiannya didapatkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan Lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Ragil (2013) melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang”. Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa Secara parsial motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja.

Perbedaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian terdahulu yaitu untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, variabel dependen kinerja karyawan, dan variabel *intervening* yaitu motivasi kerja dengan objek penelitian yaitu PT. Sari Bumi Sidayu dengan sampel 72 Karyawan

2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik. Kerangka konseptual dalam penelitian ini bertujuan untuk mempermudah didalam menganalisis pengaruh dari setiap variabel terikat. Penelitian ini menggunakan metode analisis jalur yang menggambarkan pengaruh langsung antara gaya kepemimpinan dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*. variabel-variabel tersebut merupakan variabel terukur (*measureable variable*).

2.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap motivasi kerja

Menurut (Suranta, 2002) Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam suatu perusahaan akan mempengaruhi aktivitas – aktivitas individu bawahan atau kelompok yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diharapkan bersama. Motivasi kerja yang tinggi dapat didukung oleh gaya

kepemimpinan yang tepat, sebaliknya gaya kepemimpinan yang kurang tepat dalam penerapannya akan kurang memotivasi bawahan dalam melakukan tugasnya.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap motivasi kerja

Menurut (Anwar 2013) Lingkungan kerja yang baik harus diterapkan pada suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Selain itu perusahaan juga harus memperhatikan beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni rasa aman dalam bekerja, mendapat gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari pemimpin. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, jika lingkungan kerja itu baik dan nyaman, maka motivasi kerja karyawan akan meningkat dan membawa dampak yang baik bagi perusahaan.

2.3.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya Kepemimpinan (Suranta, 2002) merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi dikatakan berhasil dicapai apabila kinerja karyawan perusahaan tersebut mempunyai kualitas yang baik maka akan menghasilkan kontribusi yang baik bagi organisasinya. Peran penting seorang pemimpin yaitu menggerakkan bawahan. dengan demikian dapat ditarik hipotesis pertama yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan secara positif mempengaruhi kinerja karyawan.

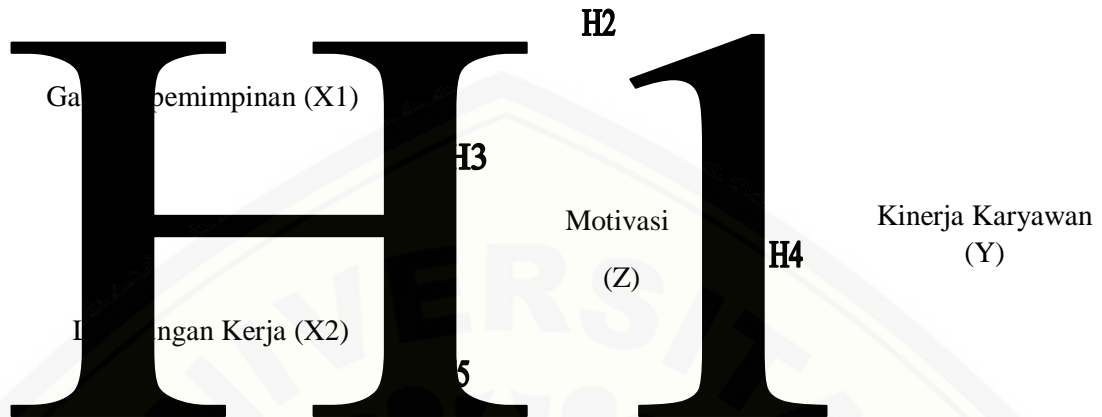
2.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Yunanda, 2011) Agar kinerja konsisten dalam melaksanakan tugasnya maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan saat melaksanakan tugas yang diberikan atasan.

2.3.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (almustofa:2014) Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran- sasaran penting. Dengan demikian motivasi tinggi yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Oleh karena itu, pengukuranya melalui instrument-instrument penelitian. Berdasarkan uraian tersebut, hubungan pengaruh antara variabel dalam penelitian ini secara keseluruhan ditunjukkan pada gambar sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Kon

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada landasan teori dan penelitian terdahulu maka disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₁: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja.
- H₂: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja.
- H₃: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.
- H₄: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- H₅: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *explanatory research*. Penelitian ini menggunakan *explanatory research* karena bertujuan untuk menjelaskan dan menguji atau membuktikan suatu teori atau hipotesis untuk memperkuat atau menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada. Penelitian ini juga dilakukan untuk meneliti ada tidaknya pola hubungan antara dua variabel atau lebih. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu.

3.2 Populasi dan sampel

3.2.1 Populasi

Sugiyono (1997 : 57) (dalam Waryanti,2011:49) memberikan pengertian bahwa : “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan tetap dan tidak tetap pada PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik yang berjumlah 249 karyawan.

3.2.2 Sampel

Menurut Arikunto (dalam yanti,2010:25) mengatakan bahwa :sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi.” Apabila subjek penelitian kurang dari 100 lebih baik diambil semua sedangkan bila subjek penelitian lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% dari populasi .

Penentuan besarnya sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin sebagai berikut (Umar,2002:142) dalam (yanti,2010:25):

$$n = \frac{N}{1 + N_e^2}$$

Dimana

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

E = persen kelonggaran ketidakpastian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan pada penelitian ini sebesar 5%

Tabel 3.1 Jumlah karyawan tetap dan tidak tetap PT. Sari Bumi Sidayu

No	Bagian	Jumlah
1	Bagian mekanik dan operator	14 orang
2	Bagian produksi dan gudang	154 orang
3	Bagian pengiriman	81 orang
Jumlah		249 orang

Sumber : PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik

Perhitungan Slovin ;

$$n = \frac{249}{1+249 (0,1)^2}$$

$$= 71$$

Dari perhitungan dengan menggunakan rumus slovin, diperoleh sampel sebesar 71 orang karyawan. Sampel dialokasikan secara proporsional, artinya daerah penelitian yang mempunyai jumlah karyawan yang lebih banyak, akan mendapatkan jumlah sampel yang lebih banyak daripada daerah penelitian yang memiliki karyawan lebih sedikit. Agar karyawan masing-masing bagian memiliki peluang yang sama, maka penentuan banyaknya sampel yang dapat diambil dari populasi (stratified random sampling) menurut nazir (dalam yanti,2010:26) ditentukan dengan formulasi sebagai berikut:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \cdot n$$

Dimana:

N_i = banyaknya sampel ke-i

n_i = banyaknya karyawan dari bagian ke-i

n = banyaknya sampel seluruh bagian

N = banyaknya populasi penelitian keseluruhan

Adapun perincian jumlah sampel adalah sebagai berikut:

1. Bagian mekanik dan operator : $\frac{14}{249} \times 71 = 4$ orang
2. Bagian produksi dan gudang : $\frac{154}{249} \times 71 = 44$ orang
3. Bagian pengiriman : $\frac{81}{249} \times 71 = 23$ orang

3.3 Jenis dan Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Jenis Data

Dalam penelitian ini diperlukan sejumlah data yang sesuai dengan masalah penelitian. Ada dua jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, yaitu:

3.3.2 Sumber Data

Sumber data penelitian terdiri atas sumber data sekunder dan primer data sekunder

a. Data Sekunder (*Secindary Data*)

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

b. Data primer

Data Primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian.

3.3.3 Teknik pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang ditujukan kepada responden. Jawaban responden atas semua pertanyaan dalam kuesioner kemudian dicatat/ direkam

2. Wawancara

Pengambilan data melalui wawancara/ secara lisan langsung dengan sumberdatanya, baik melalui tatap muka atau lewat telephone. Jawaban responden direkam dan dirangkum sendiri oleh peneliti.

3. Studi pustaka

Metode pengumpulan data sekunder yang bersumber pada literature, dokumen, majalah, dan hasil penelitian sebelumnya yang dapat diperoleh dari perpustakaan, terutama berhubungan dengan masalah penelitian

3.4 Identifikasi Variabel dan Definisi Variabel

3.4.1 Identifikasi Variabel

Identifikasi variabel merupakan tindakan yang bertujuan untuk mencoba menemukan beberapa faktor dasar yang mungkin mendasari dan mengungkapkan keterkaitan diantara sebagian variabel. Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel bebas atau *Independent Variable* (X)

Variabel yang tidak terikat dengan variabel lain. Terdapat dua variabel bebas dalam penelitian ini antara lain adalah Gaya Kepemimpinan diberi notasi (X_1) dan Lingkungan Kerja diberi notasi (X_2).

b. Variabel antara atau *Intervening Variable* (Z)

Variabel yang terikat dengan variabel lainnya atau menjadi variabel penghubung antara variabel bebas dan terikat. Variabel antara dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja diberi notasi (Z).

c. Variabel terikat atau *Dependent Variable* (Y)

Variabel yang terikat dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan diberi notasi (Y).

3.4.2 Definisi Operasional variabel

Definisi operasional variabel adalah faktor-faktor atau variabel yang digunakan dalam penelitian. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik lebih menekankan pada tugas-tugas yang diberikan kepada karyawannya, gaya kepemimpinannya lebih mengarah pada gaya kepemimpinan yang berorientasi tugas. Indikator-indikator gaya kepemimpinan sebagai berikut :

- a. Menyediakan peralatan kerja
- b. Memberikan instruksi yg jelas
- c. Member kritik bila pekerjaan salah atau jelek
- d. Mengkoordinasi bawahan
- e. Mengawasi bawahan
- f. Menjalankan prosedur kerja

b. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan Kerja adalah saat karyawan PT. Sari Bumi Sidayu merasa tidak nyaman dengan kondisi lingkungan yang bermasalah, hubungan antar karyawan kurang baik, supervise yang kurang baik. Dalam penelitian ini variabel lingkungan kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- a. Suasana Kerja
- b. Hubungan dengan Rekan Sekerja
- c. Tersedianya Fasilitas Bekerja

c. Variabel Motivasi Kerja (Z)

Dalam penelitian ini variabel motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan yang diberikan pemimpin kepada karyawan PT. Sari abumi Sidayu dalam mencapai tujuan organisasi. Variabel komitmen organisasi diukur dengan indikator menurut Frederik Herzberg yang terdiri dari 2 motivasi antara lain:

- a. Motivasi intrinsik:
 1. pengembangan dan kemajuan
 2. pekerjaan itu sendiri
 3. tanggung jawab penghargaan
- b. Motivasi ekstrinsik:
 1. hubungan kerja

2. gaji
3. kebijakan perusahaan

d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam PT. Sari Bumi Sidayu. Kinerja karyawan dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

1. kuantitas kerja
2. kualitas kerja
3. ketepatan waktu
4. efektivitas kerja
5. kemandirian
6. komitmen

3.4.3 Skala Pengukuran

Teknik pengukuran dalam penelitian ini, menggunakan skala linkert. Menurut Maholtra (2003:62), data yang dihasilkan dari instrument penelitian berskala linkert merupakan data ordinal, yaitu dengan variabel yang akan diukur, kemudian variabel tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument pernyataan atau pertanyaan. Kriteria dalam skala linkert yang digunakan bersifat ordinal, yaitu berupa angka-angka yang mengandung arti tingkatan (Maholtra, 2003:62) :

- | | |
|--------------------------------|----------|
| a. Jawaban sangat setuju | skor : 5 |
| b. Jawaban setuju | skor : 4 |
| c. Jawaban cukup setuju | skor : 3 |
| d. Jawaban tidak setuju | skor : 2 |
| e. Jawaban sangat tidak setuju | skor : 1 |

Teradapat alasan dalam menggunakan *skala likert* yang merupakan skala dengan 5 kategori jawaban, yaitu sebagai berikut:

- a. Merasa frustasi ketika terpaksa harus menentukan pilihan yang sebenarnya yang tidak cocok dengan perasaan mereka
- b. Ketika menghitung rata-rata item kuesioner variabel/dimensi beberapa rata-rata akan selalu mempunyai nilai tengah pada skala

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Uji Instrument

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%, dengan menggunakan rumus, (Prayitno, 2010:70) ;

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

Keterangan ;

- r = Koefisien korelasi
- X = Skor pertanyaan
- Y = Skor total
- n = Jumlah sampel

Pengukuran validitas dilakukan dengan menguji taraf signifikansi *product moment pearson's*. Suatu variabel dikatakan valid, apabila variabel tersebut memberikan nilai signifikansi < 5%.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih (Prayitno, 2010:75). 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 adalah metode *Cronbach* yakni (Prayitno, 2010:75) ;

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

Keterangan;

α = koefisien reliabilitas

r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

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

3.5.2 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 *kolmogorov-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 simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Prayitno, 2010:71). Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogorov-smirnov test* adalah;

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal

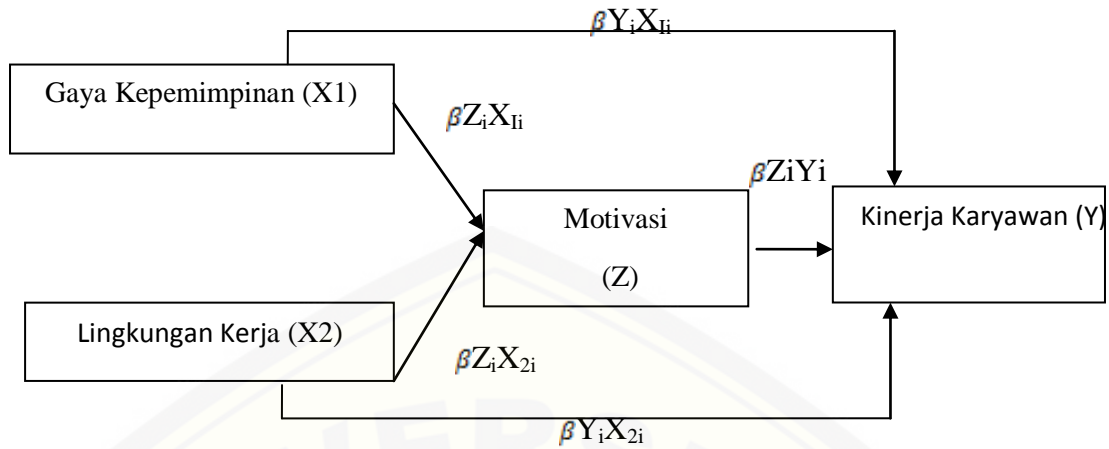
3.5.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi linier 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, (Sarwono, 2006:147). Manfaat *path analysis* adalah perluasan dari persamaan regresi linier sederhana atau berganda yang diperlukan pada jalur hubungan (*network*) variabel-variabel yang melibatkan lebih dari satu persamaan.

Menurut Sarwono (2006:150), analisis jalur sebaiknya digunakan untuk kondisi yang memenuhi persyaratan sebagai berikut ;

- 1) Semua variabel berskala interval
- 2) Pola hubungan antar variabel bersifat linier
- 3) Variabel-variabel residualnya tidak berkorelasi dengan sebelumnya dan tidak berkorelasi satu dengan lainnya
- 4) Model hanya bersifat searah

Untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dan menguji hipotesis dalam penelitian ini secara sistematis, maka alat analisis yang digunakan yaitu analisis jalur (*path analysis*), dengan *path analysis* akan dilakukan estimasi pengaruh kausal antar variabel dan kedudukan masing-masing variabel dalam jalur baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk menyelesaikan analisis jalur perlu mengetahui adanya diagram jalur maupun koefisien, sebagai berikut ;



Gambar 3.1 Metode Analisa Jalur

Keterangan ;

- β_{ZiX1i} = koefisien jalur pengaruh langsung X1i terhadap Zi
- β_{ZiX2i} = koefisien jalur pengaruh langsung X2i terhadap Zi
- β_{YiX1i} = koefisien jalur pengaruh langsung X1i terhadap Yi
- β_{YiX2i} = koefisien jalur pengaruh langsung X2i terhadap Yi
- β_{ZiYi} = koefisien jalur pengaruh langsung Zi terhadap Yi

Model analisis jalur yang digunakan dalam penelitian dapat diuraikan dalam persamaan *structural* berikut ini:

$$Z = \beta_{X1iZi} + \beta_{X2iZi} + \epsilon_{1i} \dots \dots \dots (\text{persamaan 1})$$

$$Y = \beta_{X1iYi} + \beta_{X2iYi} + \beta_{ZiYi} + \epsilon_{1i} \dots \dots \dots (\text{persamaan 2})$$

Keterangan :

- X1 = Gaya Kepemimpinan
- X2 = Lingkungan Kerja
- Z = Motivasi Kerja
- Y = Kinerja Karyawan

3.5.4 Uji Asumsi Klasik

Setelah memperoleh model regresi linier berganda, maka langkah selanjutnya yang dilakukan apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (*Best Linier Unbised Estimator*). Metode ini mempunyai kriteria bahwa pengamatan harus mewakili variasi minimum, konstanta, dan efisien. Asumsi BLUE yang harus dipenuhi antara lain : data berdistribusi normal tidak ada multikolinearitas, dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

a) Uji Normalitas Model

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah mutlak regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Mendeteksi normalitas dengan melihat penyebaran data titik pada sumbu diagonal dari grafik (Latan, 2013:42). Dasar pengambilan keputusan antara lain :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi rmemenuhi asumsi normalitas;
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian dari asumsi untuk membuktikan bahwa variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan lainnya. Adanya multikolinearitas dapat menyebabkan model regresi yang diperoleh tidak valid untuk menaksir variabel independen. Gejala multikolinearitas juga dapat dideteksi dengan melihat besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*). Latan (2013:61), menyatakan bahwa indikasi multikolinearitas pada umumnya terjadi jika VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut (Latan, 2013:39). Dasar pengambilan keputusan antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu. seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas;

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

3.5.4 Uji Hipotesis

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Sinar Bumi Sidayu Kabupaten Gresik.

. Rumusnya adalah :

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

Keterangan :

t = test signifikan dengan angka korelasi

b_i = koefisien regresi

Se (b_i) = *standard error* dari koefisien korelasi

Langkah-langkah untuk melakukan uji t adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan Hipotesis

H₀ : b_i = 0, i = 1, 2

H₀ diterima dan H_a ditolak, tidak ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

H_a : b_i ≠ 0, i = 1, 2

H₀ ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 5% atau 0,05.

3. Menentukan t hitung

4. Menentukan t tabel

Table distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ atau 0,025 (uji 2 sisi)

5. Kriteria pengujian:

a. Jika t_{hitung} > t_{tabel} maka H₀ ditolak

b. Jika t_{hitung} < t_{tabel} maka H₀ diterima

6. Membandingkan t hitung dengan t table

7. Kesimpulan

3.5.5 Trimming Theory

Menurut Riduwan (dalam Erna, 2013:32) *Trimming Theory* adalah model yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Jadi model trimming terjadi ketika koefisien jalur diuji secara keseluruhan ternyata ada variabel yang tidak signifikan. Walaupun ada satu, dua, atau lebih variabel yang tidak signifikan, peneliti perlu mempertimbangkan model analisis jalur yang telah di hipotesiskan.

Cara menggunakan model *trimming theory* yaitu menghitung ulang koefisien jalur tanpa menyertakan variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Langkah-langkah pengujian analisis dengan menggunakan model *trimming theory* adalah sebagai berikut (Riduwan, 2008:128):

- a. Merumuskan persamaan struktural;
- b. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi:
 - 1) Membuat gambar diagram jalur lengkap;
 - 2) Menghitung koefisien regresi untuk setiap sub struktur yang telah dirumuskan.
- c. Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan);
- d. Menghitung secara individual;
- e. Menghitung kesesuaian antar model analisis jalur;
- f. Merangkum ke dalam tabel;
- g. Memaknai dan menyimpulkan

3.5.6 Perhitungan Jalur

- 1) Menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE)
 - a) Pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap motivasi kerja (Z)

$$DE_{ZX1} = X_1 \longrightarrow Z$$
 - a) Pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap motivasi kerja (Z)

$$DE_{ZX2} = X_2 \longrightarrow Z$$
 - b) Pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

$$DE_{YX1} = X_1 \longrightarrow Y$$
 - c) Pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

$$DE_{YX2} = X_2 \longrightarrow Y$$
 - d) Pengaruh motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)

$$DE_{YZ} = Z \longrightarrow Y$$

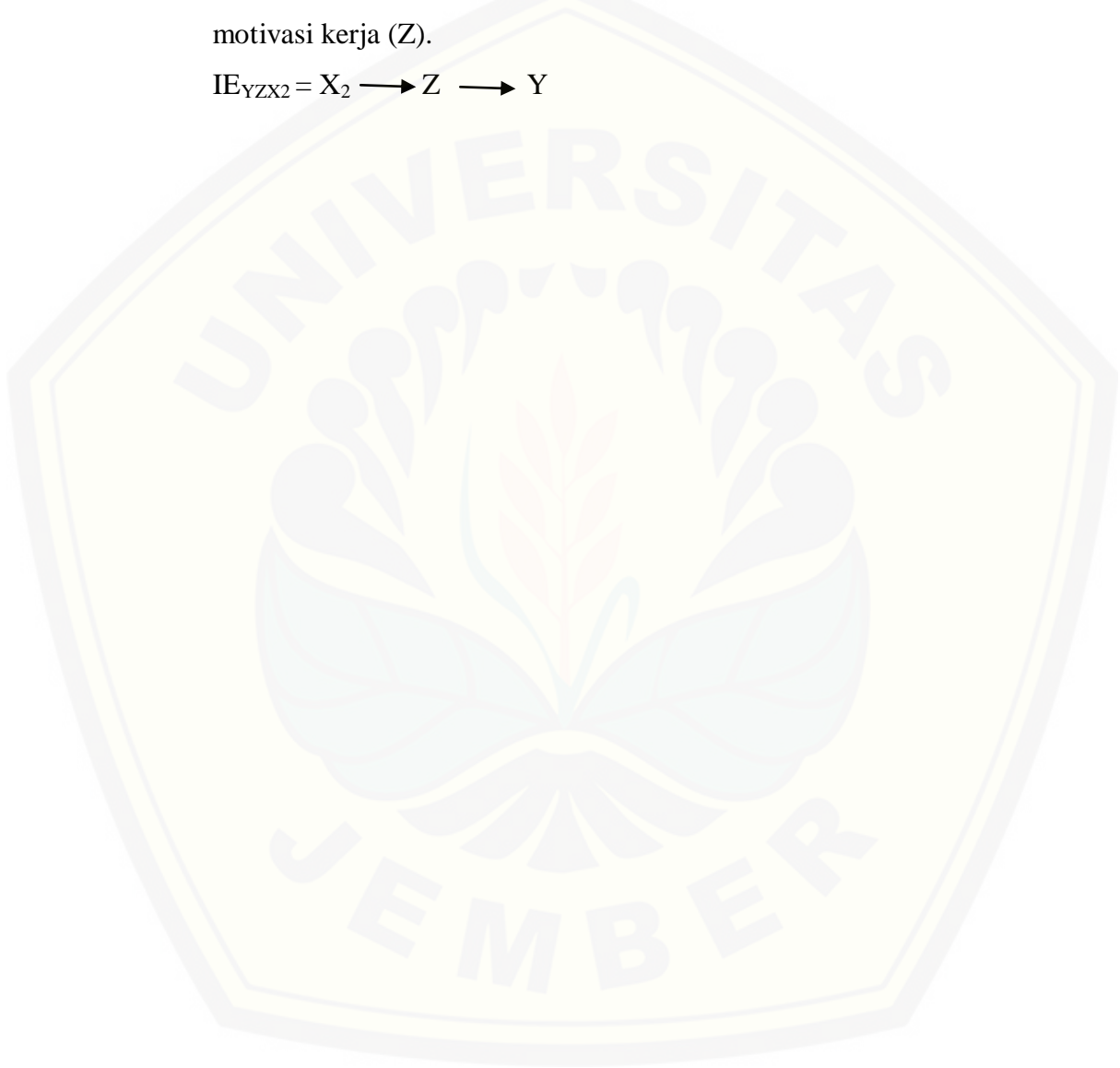
2) Menghitung pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau IE)

a) Pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z).

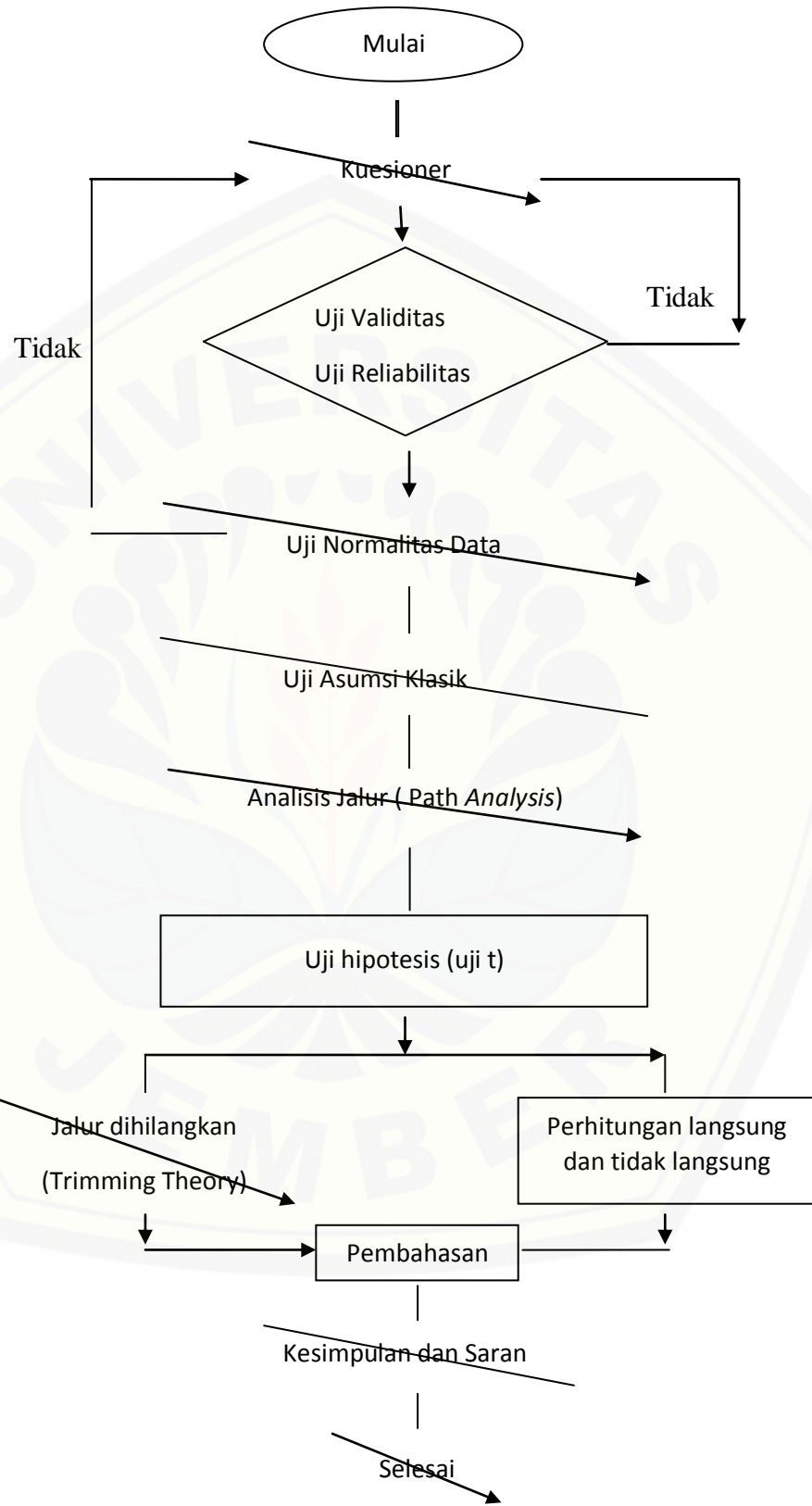
$$IE_{YZX_1} = X_1 \longrightarrow Z \longrightarrow Y$$

b) Pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z).

$$IE_{YZX_2} = X_2 \longrightarrow Z \longrightarrow Y$$



3.6 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan:

1. Mulai, yaitu tahap awal dan persiapan materi untuk mencari data
2. kuesioner, yaitu tahap pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian
3. Uji validitas dan reliabilitas instrument, jika instrument tidak reliable maka kembali ke langkah sebelumnya, hingga data instrument valid dan reliable.
4. Uji normalitas data, jika tidak normal, maka kembali ke langkah sebelumnya, hingga data menjadi normal
5. Melakukan uji asumsi klasik untuk menghindari adanya penyimpangan dalam model analisis jalur yaitu uji normalitas model, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas,. Apabila model regresi melanggar uji asumsi klasik, maka kembali ke langkah sebelumnya dan melakukan perbaikan hingga menghasilkan model analisis jalur baru yang memenuhi criteria
6. Selanjutnya data dianalisis dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) untuk mengetahui pengaruh langsung ataupun tidak langsung dari beberapa variabel
7. Uji hipotesis digunakan uji t mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.
 1. Apabila perhitungan uji t terdapat jalur yang tidak signifikan maka harus melakukan perhitungan ulang dengan menghilangkan jalur yang menurut pengujian tidak signifikan (*Trimming Theory*)
 2. Tetapi apabila perhitungan uji t terbukti signifikan maka dapat dilakukan pembahasan dari hasil pengolahan data
8. Melakukan pembahasan dari hasil pengolahan data
9. Mengambil kesimpulan dan saran dari hasil penelitian berdasarkan analisis yang dilakukan.
10. Selesai, yaitu berakhirnya penelitian

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ;

- a. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Sari Bumi Sedayu Gresik. Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan turut aktif didalam lingkungan kerja maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan;
- b. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Sari Bumi Sidayu Gresik. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang dirasa cukup nyaman dan sesuai untuk proses kerja maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan;
- c. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sari Bumi Sidayu Gresik. Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan turut aktif didalam proses kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawannya;
- d. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sari Bumi Sidayu Gresik. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang memiliki fasilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan kerja dari karyawannya maka akan meningkatkan kinerja karyawannya;
- e. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sari Bumi Sidayu Gresik. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja karyawan yang didasarkan atas faktor internal maupun faktor eksternal yang ada didalam lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawannya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat disarankan ;

- a. Dalam implikasi praktis : Pihak Pimpinan dan Manajemen PT. Sari Bumi Sidayu Gresik dihimbau lebih meningkatkan gaya kepemimpinannya serta turut aktif dalam proses kerja yang ada dilingkungan kerjanya;
- b. Pihak Pimpinan dan Manajemen PT. Sari Bumi Sidayu Gresik dihimbau lebih memperhatikan, meningkatkan dan menyesuaikan lingkungan kerja bagi karyawannya, dengan memberikan fasilitas kerja yang baik dan sesuai dengan kebutuhan kerja serta menjaga kondisi hubungan kerja karyawan yang tetap aktif dan efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tohardi.2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Universitas Tanjung Pura.
- Almustofa, Resa.2014. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada pegawai perumBulog Divisi Regional Jakarta). Tidak dipublikasikan. Skripsi. Semarang:Universitas Diponegoro.
- Damayanti, Retno.2005. “Pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang”. Jurnal. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Gary Yukl. 1998. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta:Victory Jaya Abdi.
- George, R. Terry .2006. *Dasar-Dasar Manajemen*.Jakarta:PT.Bumi Aksara
- Gibson.2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Jaya.
- Hersey, Paul dn Ken Blanchard.1995.*manajemen perilaku organisasi*.Jakarta: Dharma Erlangga
- Imam Ghozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indriyanto, Taufik Tri.2014. “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Surya Kebak Tex karanganyar”. Tidak dipublikasikan. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Izzah,Khoirotul.2014. “Pengaruh peran ganda dan phobia sukses terhadap kinerja karyawati melalui komitmen organisasi pada asuransi jiwa bersama bumiputera jember”. Tidak dipublikasikan. Sripsi. Jember : Universitas Jember.
- Kusuma, Pramesti.2010. “Analisis pengaruh gaya kepemimpinantransformatasional terhadap penyelesaian konflik dan kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara XII (persero) Wilayah II Jember .”Tidak dipublikasikan.Skripsi.Jember:Universitas Jember.
- Kusumasari, Yanti.2010.”Analisis Pengaruh komunikasi yang efektif dalam upaya meningkatkan produktifitas keraja karyawan PT. Perkebunan Nusantara X1 Persero pada PG. Semboro Jember”. Skripsi. Jember: univrsitas Jember.

- Latan, Hengky. 2013. *Analisis Multivariat Teknik dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta
- Nitisemito, Alex. 1992. *Manajemen Personalia: Manajemen SDM*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Malhotra, Naresh K. 2003. *Marketing Research And Applied Orientation*. London: Prentice Hall
- Permansari, Ragil. 2013. “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang”. Tidak dipublikasikan. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Pratiwi, Suwesty Yunia. 2011. “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan Daerah air Minum Kabupaten wonosobo”. Tidak dipublikasikan. Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Prayitno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. MediaKom, Yogyakarta
- Reza, Regina Aditya. 2010. “Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara”. Tidak dipublikasikan. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Rivai, Veithzak. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Cetakan 1 Murai Kencana.
- Robbins, Stephen. P. 2002. *Perilaku organisasi*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Safitri, Erna. 2013. “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan serta Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja karyawan Hotel Sulawesi Jember”. Tidak dipublikasikan. Skripsi. Jember: Universitas Jember.
- Sari Bumi. 2016. *profil perusahaan*. <http://saribumisidayu.com/profile.html>. 2 Maret 2016.
- Sedarmayati. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Srodilogo, Leonardus Bintoro. 2010. “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sumber

Sehat Semarang”. Tidak dipublikasikan. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.

Suranta, Sri. 2002. Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. *Empirika* Vol 15, No 2. Hal:116-138.

*Sutarto, 1995. Dasar-Dasar Organisasi.*Jakarta:Gadjah Mada University Press.

Tampi, Bryan Johannes. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional sales Manado)”. Tidak dipublikasikan. *Journal “Acta Diurna”* Volume III. No.4. Tahun 2014.

Waryanti, Sesilia Dwi Rini.2011. “Analisis pengaruh kecerdasan Emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan (studi Empiris pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang)”. *Jurnal.* Semarang: Universitas Diponegoro.

Wursanto, Ig. 2002. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi.*Yogyakarta:Penerbit Andi.

Zainun, B. 1989. *Manajemen dan Motivasi.* Jakarta: Balai Aksara.

LAMPIRAN 1. KUISIONER PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu Karyawan

PT. Sari Bumi sidayu

Dengan hormat,

Pada kesempatan ini perkenankan peneliti memohon bantuan kepada Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner yang peneliti sertakan. Melalui penelitian ini, peneliti ingin mengetahui dan menganalisis

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT. Sinar Bumi Sidayu kabupaten Gresik

Kerahasiaan jawaban Bapak/ Ibu sepenuhnya dijamin, dan data yang saya peroleh dari jawaban kuesioner akan diolah dan dianalisa semata-mata hanya dipergunakan untuk kepentingan penelitian dan tidak untuk dipublikasikan .peneliti mengucapkan terimakasih yang sedalam-dalamnya atas partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu mengisi kuesioner ini.

Terimakasih atas partisipasinya.

Hormat saya,

Riana wahyuni Ningsih

NIM.120810201012

LEMBAR KUESIONER

1. Identitas Responden

Nomer responden :(diisi oleh peneliti)

Jenis kelamin : Laki-laki
 Perempuan

Umur :tahun

Lama bekerja :tahun

Pendidikan terakhir :

2. Petunjuk pengisian

- a. Pernyataan-pernyataan berikut ini mohon diisi dengan jujur dan sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada
- b. Berilah tanda silang (X) atau lingkaran pada salah satu jawaban yang telah disediakan, sesuai dengan apa yang anda alami dan rasakan selama bekerja

PERTANYAAN

a. Gaya Kepemimpinan (X1)

1. Bagaimana penyediaan perlengkapan di tempat kerja saudara?
 - a. Sangat menyediakan
 - b. Cukup menyediakan
 - c. Kurang menyediakan
 - d. Tidak menyediakan sama sekali
 - e. Tidak tahu
2. Bagaimana pimpinan memberikan instruksi mengenai pekerjaan yang dilakukan karyawan?
 - a. Diberikan secara langsung.
 - b. Diberikan melalui supervisor (mandor).
 - c. Diberikan melalui perintah tertulis.
 - d. Tidak pernah memberikan instruksi.
 - e. Tidak ada jawaban yang benar
3. Bagaimana seorang pemimpin memberikan kritik pada pekerjaan karyawan yang salah atau jelek?
 - a. Diberikan secara langsung.
 - b. Diberikan melalui supervisor (mandor).
 - c. Diberikan melalui perintah tertulis.
 - d. Tidak pernah memberikan instruksi.
 - e. Tidak ada jawaban yang benar
4. Bagaimana pemimpin mengkoordinasikan pekerjaan karyawan?
 - a. Sangat baik
 - b. Cukup baik
 - c. Kurang baik
 - d. Tidak pernah mengkoordinasi
 - e. Tidak tahu
5. Bagaimana Pemimpin mengawasi pegawai dalam melaksanakan tugas/pekerjaan?

- a. Sering mengawasi
 - b. Kadang-kadang
 - c. Jarang mengawasi
 - d. Tidak pernah
 - e. Tidak tahu
6. Bagaimana pemimpin memerintahkan pegawai dalam menjalankan prosedur-prosedur kerja?
- a. Memerintahkan secara langsung
 - b. Melalui perintah supervisor (mandor)
 - c. Melalui perintah tertulis.
 - d. Tidak pernah memberikan perintah
 - e. Tidak ada jawaban yang benar

b.Lingkungan Kerja (X2)

1. Bagaimana suasana yang ada di dalam perusahaan saudara?
 - a. Sangat nyaman
 - b. Cukup nyaman
 - c. Kurang nyaman
 - d. Tidak pernah nyaman
 - e. Tidak ada jawaban yang benar.
2. Bagaimana hubungan Komunikasi antar pegawai di tempat kerja saudara?
 - a. Sangat baik
 - b. Cukup baik
 - c. Kurang baik
 - d. Tidak baik
 - e. Tidak tahu
3. Bagaimana kelengkapan fasilitas di dalam ruang kerja saudara?
 - a. Sangat lengkap
 - b. Cukup lengkap
 - c. Kurang lengkap
 - d. Tidak lengkap

e. Tidak ada jawaban yang benar

c. Motivasi Kerja (Z)

1. Apakah pemimpin menyediakan peralatan yang canggih untuk mempermudah karyawan?
 - a. Selalu menyediakan
 - b. Kadang-kadang
 - c. Jarang menyediakan
 - d. Tidak pernah menyediakan
 - e. Tidak ada jawaban yang benar
2. Apakah anda menyukai pekerjaan saudara ?
 - a. Sangat menyukai
 - b. Cukup menyukai
 - c. Kurang menyukai
 - d. Tidak pernah menyukainya
 - e. Tidak tahu
3. Berapa kali anda mendapatkan penghargaan atas tanggung jawab pekerjaan yang anda lakukan?
 - a. Selalu mendapatkan
 - b. Kadang-kadang
 - c. Jarang mendapatkan
 - d. Tidak pernah mendapatkan
 - e. Tidak tahu
4. Bagaimana hubungan sosialisasi saudara dengan karyawan lain?
 - a. Sangat baik
 - b. Cukup baik
 - c. Kurang baik
 - d. Tidak baik.
 - e. Tidak ada jawaban yang benar
5. Apakah anda merasa puas dengan gaji yang anda terima saat ini?
 - a) Sangat puas

- b) Cukup puas
 - c) Kurang puas
 - d) Tidak puas
 - e) Tidak tahu
6. Apakah anda menyukai kebijakan yang dibuat perusahaan?
- a) Sangat menyukai
 - b) Cukup menyukai
 - c) Kurang menyukai
 - d) Tidak pernah menyukai
 - e) Tidak tahu

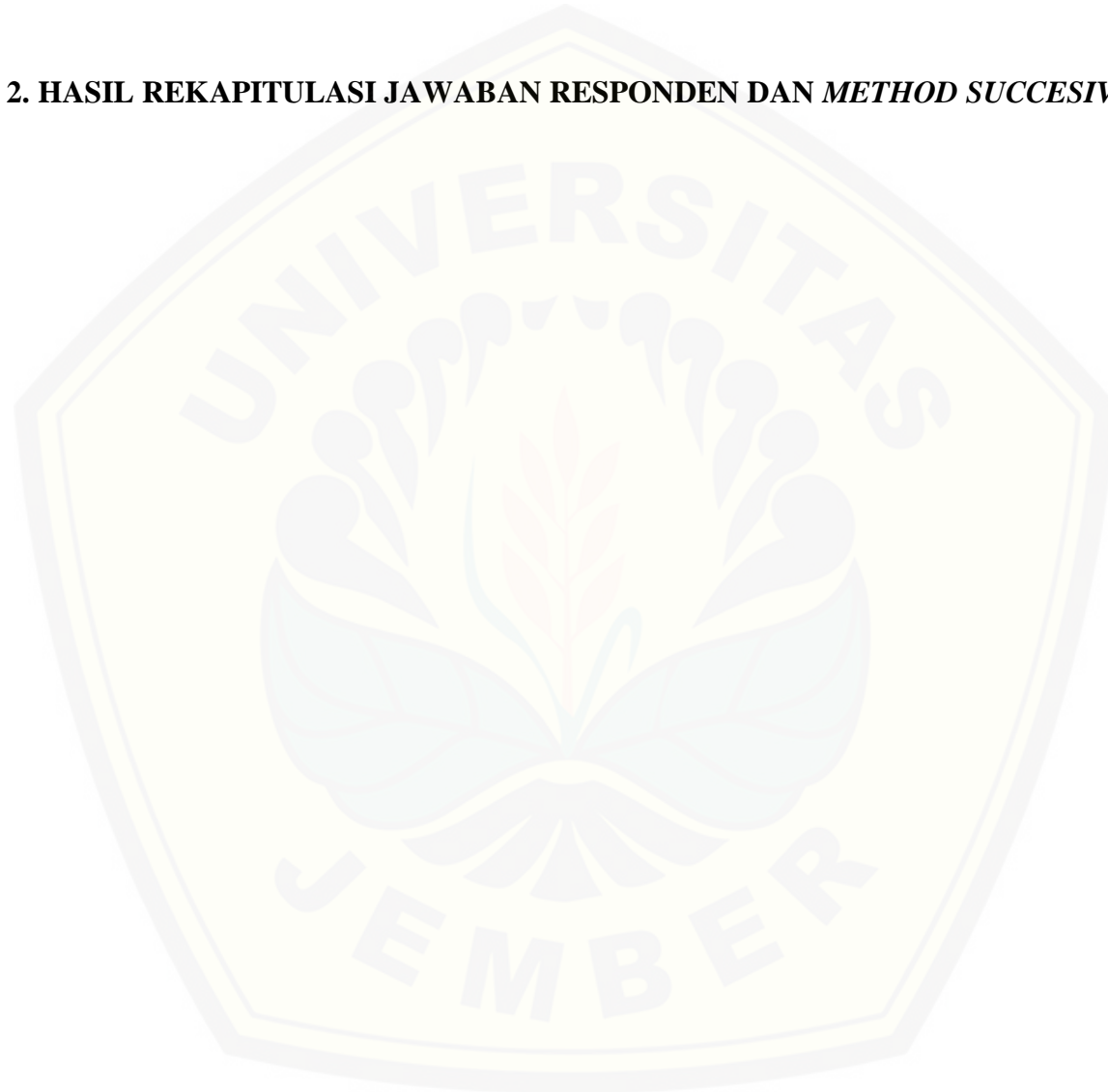
d.Kinerja Karyawan (Y)

1. Apakah hasil pekerjaan anda dapat memenuhi target yang ditetapkan perusahaan?
- a. Sering memenuhi
 - b. Kadang-kadang
 - c. Jarang memenuhi
 - d. Tidak pernah memenuhi
 - e. Tidak ada target
2. Apakah hasil kerja anda kualitasnya memenuhi syarat dari perusahaan
- a. Sering memenuhi
 - b. Kadang-kadang
 - c. Jarang memenuhi
 - d. Tidak pernah memenuhi
 - e. Tidak ada syarat
3. Apakah anda menyelesaikan tugas dari perusahaan secara tepat waktu
- a. Sering
 - b. Kadang-kadang
 - c. Jarang
 - d. Tidak pernah

- e. Tidak ditentukan waktunya
4. Apakah perusahaan anda menyediakan semua kebutuhan untuk mendapatkan hasil kerja yang baik?
- a. Selalu menyediakan
 - b. Kadang-kadang
 - c. Jarang menyediakan
 - d. Tidak pernah menyediakan
 - e. Tidak tahu
5. Apakah anda mampu melakukan pekerjaan dengan baik ?
- a. Sangat mampu
 - b. Cukup mampu
 - c. Kurang mampu
 - d. Tidak mampu
 - e. Tidak ada jawaban yang benar
6. Seberapa tinggi tanggung jawab saudara terhadap pekerjaan?
- a. Sangat tinggi
 - b. Cukup tinggi
 - c. Sangat kurang
 - d. Tidak pernah memiliki tanggung jawab
 - e. Tidak ada jawaban yang benar



LAMPIRAN 2. HASIL REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN DAN *METHOD SUCCESSIVE INTERVAL*



NO	X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	X.1.5	X.1.6	X.2.1	X.2.2	X.2.3	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
1	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5
3	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4
4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	3	5	4	3	3	4	4	5	5	4	5	4	4
5	3	4	3	3	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4
6	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	5	5	5	4	5	5
7	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5
8	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
9	3	4	5	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	5	5
10	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	3	5	3	3	5	5	4	4	4	5
11	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5
12	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4
14	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5
15	4	3	3	4	3	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4
17	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5
18	5	5	4	3	5	4	5	4	5	5	3	3	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4
19	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4
20	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
21	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
22	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4
24	4	4	5	3	4	3	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4
26	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
27	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4
29	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
31	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
32	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4
33	4	3	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4
35	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5
36	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4

37	5	4	3	3	5	5	3	3	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	3	3	3	3	3	4	4	3	5	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4
39	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4
40	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
41	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4
42	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4
43	4	5	4	3	5	4	3	3	4	5	3	3	5	4	5	5	4	5	4	4	4
44	4	5	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4
45	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5
46	3	3	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
47	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5
48	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4
49	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5
51	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	3	3	4	3	5	4	4	4	4	5	5
52	4	3	3	3	3	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4
53	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5
54	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
55	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4
56	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5
57	3	5	3	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
58	4	3	5	4	3	4	5	4	5	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4
59	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
61	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
62	5	5	3	3	5	5	3	3	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
63	3	3	3	3	3	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	
64	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
65	5	4	3	3	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
66	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
67	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
68	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
69	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4
70	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4
71	5	4	5	4	4	5	4	3	3	4	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4

NO	Successive Interval						X.2.1	X.2.2	X.2.3	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6						
	X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	X.1.5	X.1.6																					
1		5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4						
2	2,266108		1	1,884393	1	1	1	2,294612	2,146603	2,241857	3,679786	2,95686	3,137286	4,084781	3,173835	3,524378	2,753254	2,982968	1	1	1	2,701557					
3	2,266108	2,286229	2,934199		1	2,243617	2,220476	3,670888	2,146603	3,624736	2,32246		1	1	2,579255	2,073843	2,201337	2,753254	2,982968	1	1	2,716073	1				
4	2,266108	2,286229		1	1	2,243617	2,220476	3,670888		1	1	3,679786	1,902727		1	1	2,073843	2,201337	4,393234	4,759147	3,093425	2,873702	1	1			
5		1	2,286229		1	1	3,453032	2,220476	3,670888		1	2,241857	2,32246	2,95686	3,137286	4,084781	3,173835	3,524378	2,753254	2,982968	3,093425		1	2,716073	1		
6	2,266108	3,550589	1,884393	2,132675		1	1	2,294612	2,146603	3,624736	2,32246		1	1	2,579255		1	2,201337	4,393234	4,759147	4,866412		1	2,716073	2,701557		
7	3,569959	3,550589	2,934199	3,145803	3,453032	2,220476	3,670888	2,146603	2,241857	3,679786	2,95686	2,119281	4,084781	3,173835	3,524378	2,753254	4,759147	3,093425	2,873702	2,716073	2,701557						
8	2,266108	2,286229	1,884393		1	2,243617	2,220476	2,294612		1	2,241857	3,679786	2,95686	3,137286	4,084781	2,073843	3,524378	2,753254	4,759147	4,866412	2,873702	2,716073	2,701557				
9		1	2,286229	2,934199		1	2,243617	2,220476	3,670888	2,146603	2,241857		1	1	2,579255		1	1	2,753254	2,982968	3,093425	2,873702	2,716073	2,701557			
10		1	2,286229	2,934199	3,145803	2,243617	2,220476	3,670888	2,146603	3,624736	2,32246	2,95686		1	4,084781		1	1	4,393234	4,759147	3,093425		1	1	2,701557		
11	2,266108	3,550589	2,934199	3,145803	3,453032	3,548703	3,670888	2,146603	3,624736	2,32246	2,95686	2,119281	2,579255	2,073843	3,524378	2,753254	4,759147	3,093425		1	1	2,701557					
12	3,569959	2,286229		1	1	2,243617	3,548703	3,670888	3,261771	3,624736	3,679786	2,95686		1	2,579255	2,073843	2,201337	2,753254	2,982968	3,093425		1	1	1			
13	3,569959	2,286229	2,934199	2,132675	2,243617	3,548703	2,294612	3,261771	3,624736	2,32246		1	1	2,579255		1	2,201337	4,393234	2,982968	3,093425		1	1	1			
14		1	1	1,884393		1	1	1	2,294612		1	2,241857	2,32246		1	1	2,579255		1	2,201337	2,753254	2,982968	3,093425		1	2,716073	2,701557
15	2,266108		1		1	2,132675		1	2,220476	2,294612		1	2,241857	3,679786	2,95686	2,119281	4,084781	3,173835	3,524378	2,753254	2,982968	3,093425		1	1	1	
16	3,569959	3,550589	2,934199	3,145803	3,453032	3,548703	3,670888	3,261771	3,624736	2,32246	1,902727		1	4,084781		1	2,201337	2,753254	2,982968	3,093425		1	1	1			
17	2,266108		1		1		1	2,220476	2,294612		1		1	3,679786	2,95686	2,119281	4,084781	3,173835	3,524378	4,393234	2,982968	3,093425		1	1	2,701557	
18	3,569959	3,550589	1,884393		1	3,453032	2,220476	3,670888	2,146603	3,624736		1	1	1	4,084781	2,073843		1	2,753254	2,982968	3,093425		1	1	1		
19	2,266108	2,286229	2,934199	3,145803	2,243617	3,548703	2,294612	3,261771	3,624736	2,32246	2,95686	2,119281	4,084781		1	2,201337	2,753254	2,982968	3,093425		1	1	1				
20	2,266108		1		1		1	2,220476	2,294612		1		1	2,32246	2,95686	3,137286	2,579255	3,173835	2,201337	2,753254	2,982968	3,093425		1	1	1	
21	3,569959	3,550589	2,934199	2,132675	3,453032	3,548703	3,670888	2,146603	2,241857	3,679786	2,95686	3,137286	4,084781	3,173835	3,524378	2,753254	2,982968	3,093425		1	1	1					
22	3,569959	2,286229	2,934199	3,145803	2,243617	3,548703	3,670888	3,261771	3,624736	2,32246	2,95686	2,119281	4,084781	3,173835	3,524378	2,753254	2,982968	3,093425		1	1	1					
23		1		1		1		1		1	2,241857	3,679786		1	1	2,579255		1	3,524378	2,753254	2,982968	3,093425		1	1	1	
24	2,266108	2,286229	2,934199		1	2,243617		1	3,670888	2,146603	2,241857		1	1	1	2,579255		1	2,201337	2,753254	2,982968	3,093425		1	1	1	
25	2,266108	2,286229	2,934199	2,132675	2,243617	3,548703	2,294612	3,261771	3,624736	2,32246	2,95686	3,137286	2,579255	3,173835	3,524378	2,753254	2,982968	3,093425		1	1	1					
26	3,569959	3,550589	2,934199		1	3,453032	2,220476	3,670888	3,261771	3,624736	3,679786	2,95686	3,137286	4,084781	3,173835	3,524378	2,753254	2,982968	3,093425		1	1	1				
27	2,266108		1		1		1	2,220476	2,294612		1	2,241857	2,32246	1,902727	2,119281	2,579255	2,073843	2,201337	2,753254	2,982968	3,093425		1	1	1		
28	2,266108	2,286229		1	1	2,243617	2,220476	2,294612	2,146603	2,241857	2,32246	2,95686	3,137286	4,084781	3,173835	3,524378	2,753254		1	3,093425		1	1	1			
29	3,569959	2,286229	2,934199	2,132675	2,243617	3,548703	3,670888	3,261771	3,624736	2,32246	1,902727		1	2,579255	2,073843	2,201337	2,753254	2,982968	3,093425		1	1	1				
30	2,266108		1	1,884393		1	2,220476		1	2,146603	2,241857	2,32246	1,902727	2,119281	4,084781	3,173835	3,524378	2,753254	2,982968	3,093425		1	1	1			
31	3,569959	2,286229	2,934199	2,132675	2,243617	3,548703	3,670888	2,146603	3,624736	2,32246	2,95686	3,137286	4,084781	2,073843	2,201337	4,393234	2,982968	3,093425		1	1	1					
32		1		1		1		1	2,294612	2,146603	2,241857		1	1,902727	2,119281	2,579255		1		1	2,982968	3,093425		1	2,716073	1	
33	2,266108		1	2,934199	2,132675		1	2,220476	3,670888	2,146603	3,624736	3,679786	2,95686	3,137286	4,084781	2,073843	2,201337	2,753254	2,982968	3,093425		1	1	1			
34	2,266108	2,286229	2,934199	3,145803	2,243617	2,220476	2,294612		1	2,241857		1		1	2,579255		1	1	2,753254	2,982968	4,866412		1	1	1		
35	3,569959	2,286229	2,934199	3,145803	2,243617	3,548703	3,670888	3,261771	3,624736	2,32246	2,95686		1	4,084781	3,173835	3,524378	2,753254	2,982968	3,093425		1	2,716073	2,701557				
36	2,266108	2,286229	2,934199	2,132675	2,243617	3,548703	2,294612	3,261771	3,624736	2,32246	2,95686	2,119281	2,579255	2,073843	3,524378	2,753254	2,982968	3,093425		1	1	1					

37	3,569959	2,286229	1	1	3,453032	3,548703	1	1	2,241857	3,679786	2,95686	1	2,579255	2,073843	2,201337	2,753254	2,982968	3,093425	1	1	1
38	1	1	1	1	1	2,220476	2,294612	1	3,624736	2,32246	1	1	2,579255	1	2,201337	2,753254	2,982968	4,866412	1	1	1
39	2,266108	2,286229	2,934199	3,145803	2,243617	3,548703	2,294612	2,146603	3,624736	2,32246	1	3,137286	4,084781	1	2,201337	2,753254	2,982968	3,093425	1	1	1
40	3,569959	2,286229	2,934199	3,145803	2,243617	3,548703	2,294612	3,261771	3,624736	3,679786	2,95686	2,119281	4,084781	3,173835	3,524378	2,753254	2,982968	3,093425	1	1	1
41	2,266108	3,550589	1,884393	2,132675	3,453032	2,220476	2,294612	1	1	2,32246	1,902727	3,137286	4,084781	1	2,201337	2,753254	4,759147	3,093425	1	1	1
42	2,266108	2,286229	2,934199	3,145803	2,243617	3,548703	3,670888	2,146603	3,624736	3,679786	2,95686	2,119281	4,084781	2,073843	3,524378	1	2,982968	3,093425	1	1	1
43	2,266108	3,550589	1,884393	1	3,453032	2,220476	1	1	2,241857	3,679786	1	1	4,084781	2,073843	3,524378	4,393234	2,982968	4,866412	1	1	1
44	2,266108	3,550589	1,884393	2,132675	1	3,548703	2,294612	3,261771	3,624736	2,32246	2,95686	2,119281	4,084781	1	2,201337	2,753254	2,982968	4,866412	1	2,716073	1
45	2,266108	3,550589	2,934199	3,145803	3,453032	2,220476	3,670888	2,146603	3,624736	2,32246	2,95686	3,137286	2,579255	3,173835	2,201337	4,393234	4,759147	3,093425	1	2,716073	2,701557
46	1	1	1,884393	2,132675	1	1	2,294612	1	2,241857	3,679786	1,902727	2,119281	4,084781	3,173835	3,524378	4,393234	2,982968	3,093425	1	1	1
47	1	2,286229	2,934199	3,145803	2,243617	2,220476	3,670888	3,261771	3,624736	2,32246	2,95686	2,119281	4,084781	3,173835	3,524378	4,393234	2,982968	3,093425	1	2,716073	2,701557
48	1	1	1	1	1	1	1	1	2,241857	3,679786	1	1	2,579255	2,073843	3,524378	2,753254	2,982968	3,093425	1	1	1
49	2,266108	2,286229	2,934199	1	2,243617	3,548703	3,670888	2,146603	2,241857	1	1	1	2,579255	1	2,201337	2,753254	2,982968	3,093425	1	1	1
50	2,266108	2,286229	2,934199	2,132675	2,243617	3,548703	2,294612	3,261771	3,624736	2,32246	2,95686	3,137286	2,579255	3,173835	3,524378	2,753254	2,982968	3,093425	2,873702	1	2,701557
51	3,569959	3,550589	2,934199	1	3,453032	2,220476	3,670888	3,261771	3,624736	3,679786	1	1	2,579255	1	3,524378	2,753254	2,982968	3,093425	1	2,716073	2,701557
52	2,266108	1	1	1	1	2,220476	2,294612	1	2,241857	3,679786	2,95686	2,119281	4,084781	3,173835	3,524378	4,393234	2,982968	3,093425	2,873702	1	1
53	2,266108	2,286229	1	3,145803	2,243617	2,220476	2,294612	2,146603	2,241857	1	1,902727	1	2,579255	1	1	2,753254	2,982968	3,093425	1	1	2,701557
54	3,569959	2,286229	2,934199	2,132675	2,243617	3,548703	3,670888	3,261771	3,624736	2,32246	1	2,119281	2,579255	2,073843	2,201337	2,753254	2,982968	3,093425	1	2,716073	1
55	2,266108	1	1,884393	3,145803	1	2,220476	1	2,146603	2,241857	2,32246	2,95686	3,137286	4,084781	3,173835	3,524378	2,753254	2,982968	4,866412	2,873702	2,716073	1
56	3,569959	2,286229	2,934199	2,132675	2,243617	3,548703	3,670888	2,146603	3,624736	2,32246	1	1	2,579255	2,073843	2,201337	2,753254	4,759147	4,866412	2,873702	1	2,701557
57	1	3,550589	1	1	3,453032	3,548703	2,294612	2,146603	2,241857	3,679786	2,95686	2,119281	4,084781	3,173835	3,524378	2,753254	2,982968	3,093425	1	1	1
58	2,266108	1	2,934199	2,132675	1	2,220476	3,670888	2,146603	3,624736	1	1,902727	1	2,579255	1	1	2,753254	2,982968	4,866412	1	2,716073	1
59	2,266108	2,286229	2,934199	3,145803	2,243617	2,220476	2,294612	1	2,241857	2,32246	1	2,119281	2,579255	2,073843	2,201337	2,753254	2,982968	3,093425	1	1	1
60	3,569959	2,286229	1,884393	2,132675	2,243617	3,548703	3,670888	2,146603	2,241857	3,679786	2,95686	3,137286	4,084781	3,173835	3,524378	2,753254	2,982968	3,093425	1	1	1
61	2,266108	2,286229	2,934199	2,132675	2,243617	3,548703	2,294612	3,261771	3,624736	2,32246	1	1	2,579255	2,073843	2,201337	2,753254	1	3,093425	1	1	1
62	3,569959	3,550589	1	1	3,453032	3,548703	1	1	2,241857	3,679786	1,902727	1	1	2,073843	2,201337	1	2,982968	3,093425	1	1	1
63	1	1	1	1	1	2,220476	2,294612	1	3,624736	2,32246	2,95686	3,137286	4,084781	3,173835	3,524378	4,393234	2,982968	4,866412	2,873702	1	2,701557
64	2,266108	3,550589	2,934199	3,145803	3,453032	3,548703	3,670888	2,146603	3,624736	2,32246	1	1	2,579255	1	2,201337	2,753254	2,982968	3,093425	1	1	1
65	3,569959	2,286229	1	1	2,243617	3,548703	3,670888	3,261771	3,624736	2,32246	1,902727	1	2,579255	2,073843	2,201337	2,753254	2,982968	3,093425	1	1	1
66	3,569959	2,286229	2,934199	2,132675	2,243617	3,548703	2,294612	3,261771	3,624736	2,32246	1,902727	2,119281	4,084781	3,173835	3,524378	2,753254	2,982968	3,093425	1	1	1
67	1	1	1,884393	1	1	1	2,294612	1	2,241857	2,32246	2,95686	3,137286	4,084781	2,073843	2,201337	2,753254	2,982968	3,093425	1	1	1
68	2,266108	1	1	2,132675	1	2,220476	2,294612	1	2,241857	1	1,902727	2,119281	2,579255	1	1	2,753254	2,982968	3,093425	1	1	1
69	3,569959	2,286229	2,934199	3,145803	3,453032	3,548703	3,670888	3,261771	3,624736	3,679786	2,95686	3,137286	4,084781	2,073843	2,201337	1	1	3,093425	1	1	1
70	2,266108	1	1	1	1	2,220476	2,294612	1	1	1	1	1	2,579255	1	1	1	2,982968	3,093425	1	1	1
71	3,569959	2,286229	2,934199	2,132675	2,243617	3,548703	2,294612	1	1	2,32246	2,95686	1	4,084781	3,173835	3,524378	2,753254	2,982968	3,093425	1	1	1

LAMPIRAN 3. HASIL DISTRIBUSI FREKUENSI

FREQUENCIES VARIABLES=X.1.1 X.1.2 X.1.3 X.1.4X.1.5X.1.6 X.2.1 X.2.2
X.2.3 Z.1 Z.2 Z.3 Z.4 Z.5 Z.6 Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6

/ORDER=ANALYSIS.

X.1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	13	18.3	18.3	18.3
4	35	49.3	49.3	67.6
5	23	32.4	32.4	100.0
Total	71	100.0	100.0	

X.1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	20	28.2	28.2	28.2
4	36	50.7	50.7	78.9
5	15	21.1	21.1	100.0
Total	71	100.0	100.0	

X.1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	21	29.6	29.6	29.6
4	14	19.7	19.7	49.3
5	36	50.7	50.7	100.0
Total	71	100.0	100.0	

X.1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	31	43.7	43.7	43.7
	4	22	31.0	31.0	74.6
	5	18	25.4	25.4	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X.1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	22	31.0	31.0	31.0
	4	33	46.5	46.5	77.5
	5	16	22.5	22.5	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X.1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	12.7	12.7	12.7
	4	32	45.1	45.1	57.7
	5	30	42.3	42.3	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	9.9	9.9	9.9
	4	34	47.9	47.9	57.7
	5	30	42.3	42.3	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	25	35.2	35.2	35.2
	4	26	36.6	36.6	71.8
	5	20	28.2	28.2	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X.2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	8.5	8.5	8.5
	4	30	42.3	42.3	50.7
	5	35	49.3	49.3	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Z.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	10	14.1	14.1	14.1
4	38	53.5	53.5	67.6
5	23	32.4	32.4	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Z.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	22	31.0	31.0	31.0
4	14	19.7	19.7	50.7
5	35	49.3	49.3	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Z.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	30	42.3	42.3	42.3
4	22	31.0	31.0	73.2
5	19	26.8	26.8	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Z.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.8	2.8	2.8
	4	34	47.9	47.9	50.7
	5	35	49.3	49.3	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Z.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	22	31.0	31.0	31.0
	4	24	33.8	33.8	64.8
	5	25	35.2	35.2	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Z.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	12.7	12.7	12.7
	4	31	43.7	43.7	56.3
	5	31	43.7	43.7	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	7.0	7.0	7.0
	4	54	76.1	76.1	83.1
	5	12	16.9	16.9	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.2	4.2	4.2
	4	59	83.1	83.1	87.3
	5	9	12.7	12.7	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.8	2.8	2.8
	4	59	83.1	83.1	85.9
	5	10	14.1	14.1	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	62	87.3	87.3	87.3
	5	9	12.7	12.7	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	55	77.5	77.5	77.5
	5	16	22.5	22.5	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	54	76.1	76.1	76.1
	5	17	23.9	23.9	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4. HASIL UJI VALIDITAS

Correlations

	X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	X.1.5	X.1.6	XT.1
X.1.1 Pearson Correlation	1	.508**	.490**	.320**	.518**	.650**	.742**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.006	.000	.000	.000
N	71	71	71	71	71	71	71
X.1.2 Pearson Correlation	.508**	1	.451**	.348**	.864**	.483**	.806**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.003	.000	.000	.000
N	71	71	71	71	71	71	71
X.1.3 Pearson Correlation	.490**	.451**	1	.634**	.484**	.531**	.744**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	71	71	71	71	71	71	71
X.1.4 Pearson Correlation	.320**	.348**	.634**	1	.311**	.435**	.663**
Sig. (2-tailed)	.006	.003	.000		.008	.000	.000
N	71	71	71	71	71	71	71
X.1.5 Pearson Correlation	.518**	.864**	.484**	.311**	1	.527**	.800**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.008		.000	.000
N	71	71	71	71	71	71	71
X.1.6 Pearson Correlation	.650**	.483**	.531**	.435**	.527**	1	.782**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	71	71	71	71	71	71	71
XT.1 Pearson Correlation	.742**	.806**	.744**	.663**	.800**	.782**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	71	71	71	71	71	71	71

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

Correlations

	X.2.1	X.2.2	X.2.3	XT.2
X.2.1 Pearson Correlation	1	.449**	.443**	.734**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
N	71	71	71	71
X.2.2 Pearson Correlation	.449**	1	.727**	.889**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
N	71	71	71	71
X.2.3 Pearson Correlation	.443**	.727**	1	.850**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
N	71	71	71	71
XT.2 Pearson Correlation	.734**	.889**	.850**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
N	71	71	71	71

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

Correlations

		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	ZT
Z.1	Pearson Correlation	1	.472**	.308**	.337**	.506**	.687**	.683**
	Sig. (2-tailed)		.000	.009	.004	.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71
Z.2	Pearson Correlation	.472**	1	.647**	.552**	.645**	.545**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71
Z.3	Pearson Correlation	.308**	.647**	1	.520**	.559**	.441**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000		.000	.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71
Z.4	Pearson Correlation	.337**	.552**	.520**	1	.466**	.463**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000		.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71
Z.5	Pearson Correlation	.506**	.645**	.559**	.466**	1	.734**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71
Z.6	Pearson Correlation	.687**	.545**	.441**	.463**	.734**	1	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	71	71	71	71	71	71	71
ZT	Pearson Correlation	.683**	.804**	.735**	.726**	.853**	.821**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	71	71	71	71	71	71	71

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

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	YT
Y.1	Pearson Correlation	1	.359**	.194	.297*	.169	.376**	.586**
	Sig. (2-tailed)		.002	.104	.012	.158	.001	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71
Y.2	Pearson Correlation	.359**	1	.237*	.446**	.339**	.540**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.002		.047	.000	.004	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71
Y.3	Pearson Correlation	.194	.237*	1	.340**	.216	.157	.494**
	Sig. (2-tailed)	.104	.047		.004	.070	.192	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71
Y.4	Pearson Correlation	.297*	.446**	.340**	1	.549**	.644**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.004		.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71
Y.5	Pearson Correlation	.169	.339**	.216	.549**	1	.628**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.158	.004	.070	.000		.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71
Y.6	Pearson Correlation	.376**	.540**	.157	.644**	.628**	1	.777**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.192	.000	.000		.000
	N	71	71	71	71	71	71	71
YT	Pearson Correlation	.586**	.711**	.494**	.712**	.670**	.777**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	71	71	71	71	71	71	71

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

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

LAMPIRAN 5. HASIL UJI RELIABILITAS

RELIABILITY

/VARIABLES=X.1.1 X.1.2 X.1.3 X.1.4 X.1.5 X.1.6

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	71	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	71	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	6

RELIABILITY

/VARIABLES=X.2.1 X.2.2 X.2.3

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	71	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	71	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.778	3

RELIABILITY

/VARIABLES=Z.1 Z.2 Z.3 Z.4 Z.5 Z.6

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	71	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	71	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	6

RELIABILITY

/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	71	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	71	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.750	6

LAMPIRAN 6. HASIL UJI NORMALITAS DATA

NPART TESTS

/K-S(NORMAL)=X.1 X.2 Z Y

/MISSING ANALYSIS.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Gaya kepemimpinan	Lingkungan kerja	Motivasi kerja karyawan PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik	Kinerja karyawan PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik
N		71	71	71	71
Normal Parameters ^a	Mean	2.4322	2.6600	2.4774	3.0736
	Std. Deviation	.53352	.50826	.49046	.44390
Most Extreme Differences	Absolute	.123	.103	.150	.137
	Positive	.123	.103	.150	.137
	Negative	-.091	-.074	-.124	-.105
Kolmogorov-Smirnov Z		1.088	.955	1.143	1.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.236	.314	.171	.208

a. Test distribution is Normal.

LAMPIRAN 7. HASIL ANALISIS JALUR X → Y

DESCRIPTIVES VARIABLES=X.1 X.2 Z Y

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya kepemimpinan	71	1.49	4.50	2.4322	.53352
Lingkungan kerja	71	1.52	4.00	2.6600	.50826
Motivasi kerja karyawan PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik	71	1.45	4.25	2.4774	.49046
Kinerja karyawan PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik	71	2.12	4.38	3.0736	.44390
Valid N (listwise)	71				

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Z

/METHOD=ENTER X.1 X.2

/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)

/RESIDUALS NORM(ZRESID).

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Motivasi kerja karyawan PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik	2.4774	.49046	71
Gaya kepemimpinan	2.4322	.53352	71
Lingkungan kerja	2.6600	.50826	71

Correlations

		Motivasi kerja karyawan PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik	Gaya kepemimpinan	Lingkungan kerja
Pearson Correlation	Motivasi kerja karyawan PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik	1.000	.436	.516
	Gaya kepemimpinan	.436	1.000	.169
	Lingkungan kerja	.516	.169	1.000
Sig. (1-tailed)	Motivasi kerja karyawan PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik		.000	.000
	Gaya kepemimpinan	.000		.080
	Lingkungan kerja	.000	.080	
N	Motivasi kerja karyawan PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik	71	71	71
	Gaya kepemimpinan	71	71	71
	Lingkungan kerja	71	71	71

Variables Entered/Removed^b

Mode	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Motivasi kerja karyawan PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik

Model Summary^b

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.626 ^a	.391	.373	.38825

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: Motivasi kerja karyawan PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.589	2	3.294	21.855	.000 ^a
	Residual	10.250	68	.151		
	Total	16.839	70			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: Motivasi kerja karyawan PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.506	.302		1.678	.098		
	Gaya kepemimpinan	.330	.088	.359	3.745	.000	.971	1.029
	Lingkungan kerja	.439	.093	.455	4.738	.000	.971	1.029

a. Dependent Variable: Motivasi kerja karyawan PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Gaya kepemimpinan	Lingkungan kerja
1	1	2.951	1.000	.00	.00	.00
	2	.034	9.335	.01	.76	.39
	3	.015	13.889	.98	.23	.60

a. Dependent Variable: Motivasi kerja karyawan PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik

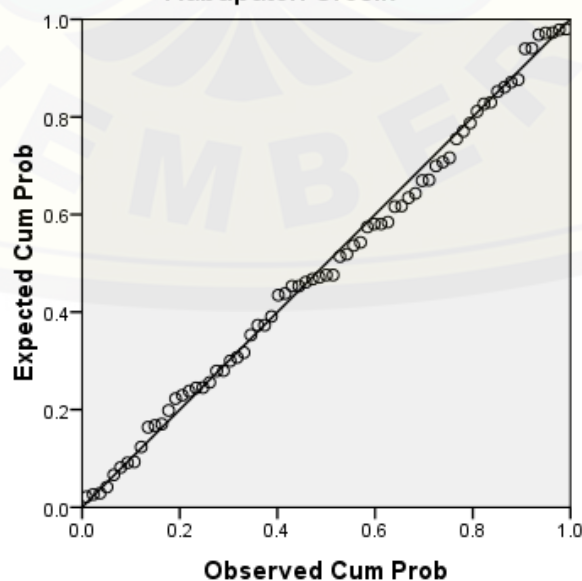
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.8386	3.7488	2.4774	.30680	71
Std. Predicted Value	-2.082	4.144	.000	1.000	71
Standard Error of Predicted Value	.050	.208	.075	.026	71
Adjusted Predicted Value	1.8309	3.5476	2.4761	.29989	71
Residual	-.87269	.93650	.00000	.38266	71
Std. Residual	-2.248	2.412	.000	.986	71
Stud. Residual	-2.380	2.442	.001	1.012	71
Deleted Residual	-.97834	.97157	.00128	.40379	71
Stud. Deleted Residual	-2.467	2.538	.001	1.028	71
Mahal. Distance	.160	19.065	1.972	2.645	71
Cook's Distance	.000	.313	.019	.048	71
Centered Leverage Value	.002	.272	.028	.038	71

a. Dependent Variable: Motivasi kerja karyawan PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik

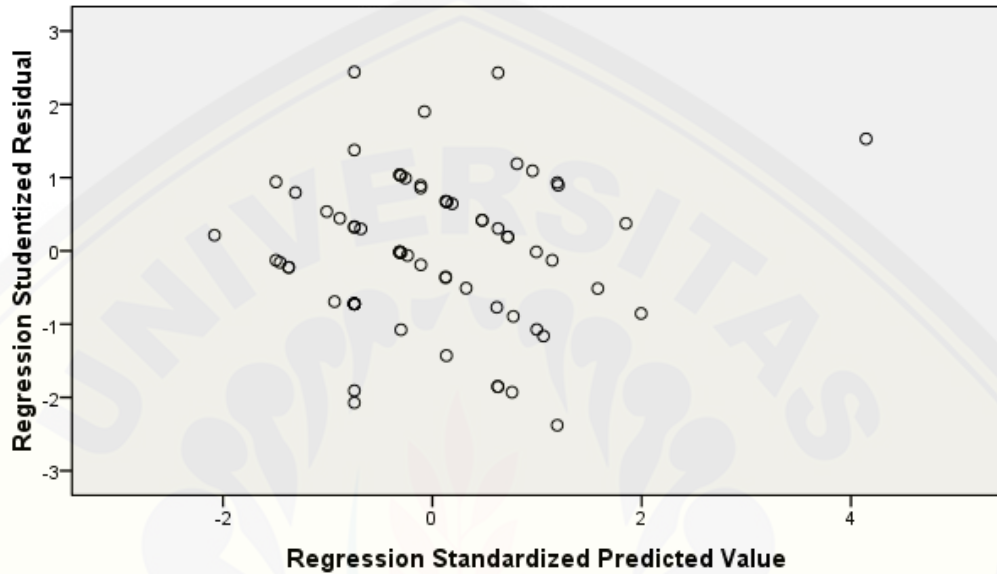
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Motivasi kerja karyawan PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik



Scatterplot

Dependent Variable: Motivasi kerja karyawan PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik



LAMPIRAN 8. HASIL ANALISIS JALUR X → Y

```
REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X.1 X.2
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
/RESIDUALS NORM(ZRESID).
```

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja karyawan PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik	3.0736	.44390	71
Gaya kepemimpinan	2.4322	.53352	71
Lingkungan kerja	2.6600	.50826	71

Correlations

		Kinerja karyawan PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik	Gaya kepemimpinan	Lingkungan kerja
Pearson Correlation	Kinerja karyawan PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik	1.000	.447	.654
	Gaya kepemimpinan	.447	1.000	.169
	Lingkungan kerja	.654	.169	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja karyawan PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik		.000	.000
	Gaya kepemimpinan	.000		.080
	Lingkungan kerja	.000	.080	
N	Kinerja karyawan PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik	71	71	71
	Gaya kepemimpinan	71	71	71
	Lingkungan kerja	71	71	71

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 ^a	.545	.531	.30391

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.513	2	3.756	40.670	.000 ^a
	Residual	6.281	68	.092		
	Total	13.793	70			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.988	.236		4.185	.000		
	Gaya kepemimpinan	.288	.069	.347	4.176	.000	.971	1.029
	Lingkungan kerja	.520	.073	.596	7.174	.000	.971	1.029

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Gaya kepemimpinan	Lingkungan kerja
1	1	2.951	1.000	.00	.00	.00
	2	.034	9.335	.01	.76	.39
	3	.015	13.889	.98	.23	.60

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik

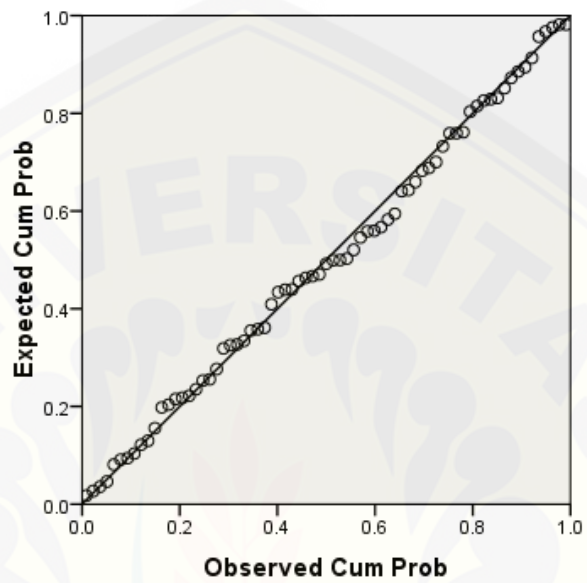
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.3602	4.3671	3.0736	.32761	71
Std. Predicted Value	-2.178	3.948	.000	1.000	71
Standard Error of Predicted Value	.039	.163	.059	.021	71
Adjusted Predicted Value	2.3833	4.4142	3.0753	.32964	71
Residual	-.55842	.67585	.00000	.29954	71
Std. Residual	-1.837	2.224	.000	.986	71
Stud. Residual	-1.894	2.251	-.003	1.007	71
Deleted Residual	-.59349	.69255	-.00169	.31312	71
Stud. Deleted Residual	-1.932	2.323	.001	1.020	71
Mahal. Distance	.160	19.065	1.972	2.645	71
Cook's Distance	.000	.139	.015	.026	71
Centered Leverage Value	.002	.272	.028	.038	71

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik

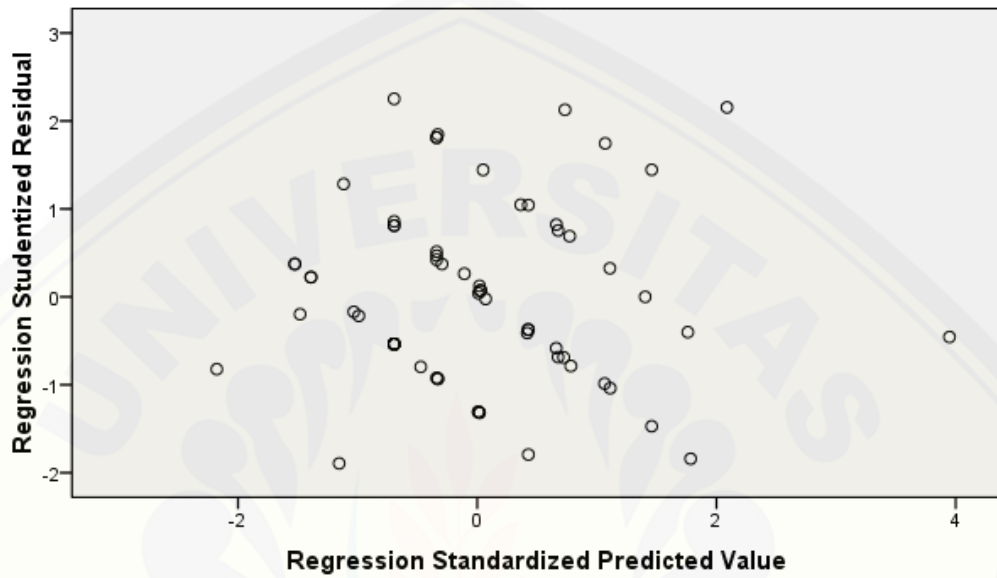
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja karyawan PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja karyawan PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik



LAMPIRAN 9. HASIL ANALISIS JALUR Z → Y

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Y

/METHOD=ENTER Z

/SCATTERPLOT=(**SRESID* ,**ZPRED*)

/RESIDUALS NORM(*ZRESID*).

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja karyawan PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik	3.0736	.44390	71
Motivasi kerja karyawan PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik	2.4774	.49046	71

Correlations

		Kinerja karyawan PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik	Motivasi kerja karyawan PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik
Pearson Correlation	Kinerja karyawan PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik	1.000	.584
	Motivasi kerja karyawan PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik	.584	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja karyawan PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik		.000
	Motivasi kerja karyawan PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik	.000	
N	Kinerja karyawan PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik	71	71
	Motivasi kerja karyawan PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik	71	71

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi kerja karyawan PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.584 ^a	.341	.332	.36290

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja karyawan PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.707	1	4.707	35.740	.000 ^a
	Residual	9.087	69	.132		
	Total	13.793	70			

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja karyawan PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik

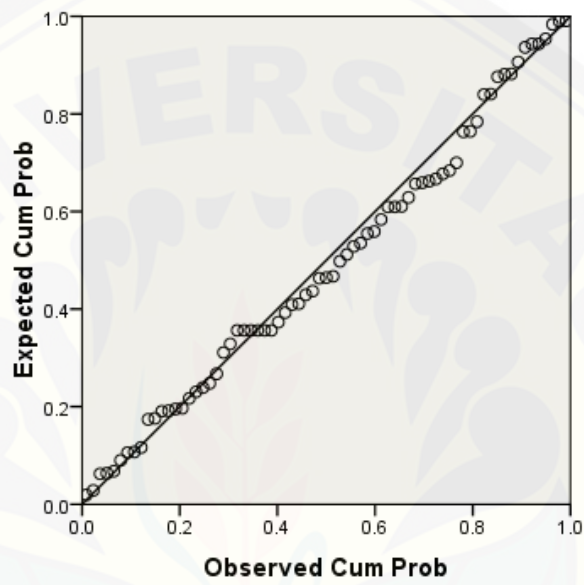
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.764	.223		7.900	.000
	Motivasi kerja karyawan PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik	.529	.088	.584	5.978	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja karyawan PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik



LAMPIRAN 10. TABEL t

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526