



**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI,  
DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA RUMAH BATIK ROLLA JEMBER**

THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, COMPENSATION,  
WORK DISCIPLINE AND WORKING ENVIRONMENT TO WORK  
PERFORMANCE AT RUMAH BATIK JEMBER ROLLA

**SKRIPSI**

Oleh:

**Erwin Hardiyanto**

**NIM. 110810201227**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS JEMBER**

**2016**



**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI,  
DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA RUMAH BATIK ROLLA JEMBER**

THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, COMPENSATION,  
WORK DISCIPLINE AND WORKING ENVIRONMENT TO WORK  
PERFORMANCE AT RUMAH BATIK JEMBER ROLLA

**SKRIPSI**

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

Oleh:

Erwin Hardiyanto

NIM. 110810201227

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS JEMBER**

**2016**

**KEMENTRIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS JEMBER-FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Erwin Hardiyanto

NIM : 110810201227

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul : Pengaruh Kepemimpinan Transformasioanal, Kompensasi, Disiplin  
Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada  
Rumah Batik Rolla Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 23 September 2016

Yang menyatakan,

Erwin Hardiyanto

NIM. 1108102012

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Judul skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI, DISIPLIN  
KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PADA KARYAWAN PADA RUMAH BATIK  
ROLLA JEMBER

Nama Mahasiswa : Erwin Hardiyanto

N I M : 110810201227

Jurusan : S1 Manajemen

Tanggal Persetujuan : 3 Agustus 2016

Pembimbing I

Pembimbing II,

Drs. Sampeadi M.S.

Drs.Sunardi, M.P.

NIP. 195604041985031002

NIP. 195304031985031001

Ketua Program Studi

S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, SE, M.M

NIP. 19780525 2003 12 2 002

**PENGESAHAN**

**Judul Skripsi**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,  
KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH BATIK  
ROLLA JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Erwin Hardiyanto

NIM : 110810201227

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

2016

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

Susunan Panitia Penguji

Ketua : Dr. Diana Sulianti K Tobing S.E.,M.Si. (.....)  
NIP 197412122000122001

Sekretaris : Drs. I Ketut Mawi Dwi Payana M.S. (.....)  
NIP 195112311979031017

Anggota : Dr. Ika Barokah Suryaningsih S.E.,M.M. (.....)  
NIP 197805252003122002



Mengetahui/ Menyetujui  
Universitas Jember  
Dekan

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

## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah puji syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat, hidayah dan karuniaNya, akhirnya saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini dipersembahkan untuk :

1. Sembah baktiku untuk Ibu dan Bapak tercinta atas kasih sayang, segala pengorbanannya, serta doanya yang tidak pernah terputus untukku.
2. Saudara-saudariku dan keluarga besarku yang selalu memberikan motivasi dan semangat.
3. Seluruh sahabat-sahabatku satu angkatan satu jiwa RAYON EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS JEMBER
4. Almamater kebanggaanku UNIVERSITAS JEMBER.

## MOTTO

“Bukanlah hidup kalau sekadar untuk mencari makan, bukankah sambil bekerja seseorang bisa merenungkan suatu hal, bisa berzikir dengan ucapan yang sesuai dengan tahap penghayatan atau kebutuhan hidupnya, bisa mengamati macam-macam manusia, bisa belajar kepada sebegitu banyak peristiwa. Bisa menemukan hikmah-hikmah, pelajaran dan kearifan yang membuat hidupnya semakin maju dan baik”

**(Cak Nun/Emha Ainun Nadjib)**

*“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum hingga mereka mengubah diri mereka sendiri”*

**(Q.S. Ar-Ra’d:11)**

“Jangan takut jatuh karena yang tidak pernah memanjatlah yang tidak pernah jatuh, Jangan takut gagal, karena yang tidak pernah gagallah yang tidak pernah melangkah, Jangan takut salah, karna dengan kesalahan yang pertama kita dapat menambah pengetahuan baru dan cari Jalan yang benar pada langkah yang kedua”

**(Buya Hamka)**

## RINGKASAN

**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Batik Rolla Jember;** Erwin Hardiyanto, 110810201227; 2016; 97 Halaman ; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Jember.

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan Pada Rumah Batik Rolla Jember”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan Transformasional, kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah Batik Rolla Jember. Variabel yang digunakan yaitu kepemimpinan transformasional (X1), kompensasi (X2), disiplin kerja (X3), lingkungan kerja (X4) dan kinerja karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini keseluruhan karyawan Rumah Batik Rolla Jember. Metode sampling yang digunakan adalah metode sensus dengan jumlah responden sebanyak 69 orang. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda.

Berdasarkan karakteristik responden. Mayoritas karakteristik berdasarkan umur berkisar pada umur 40 tahun ke atas, hal ini membuktikan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja pada Rumah Batik Rolla adalah masyarakat yang berada dilingkungan sekitar. Mayoritas karakteristik berdasarkan jenis kelamin terdapat karyawan perempuan mendominasi, hal ini membuktikan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja pada Rumah Batik Rolla membutuhkan ketelitian. Mayoritas karakteristik berdasarkan lama bekerja berkisar pada 3 – 6 tahun, hal ini membuktikan bahwa karyawan yang bekerja pada Rumah Batik Rolla diberikan kebebasan untuk memilih tetap berkarir diperusahaan atau memilih bekerja ditempat lain. Mayoritas karakteristik berdasarkan pendidikan terdapat pendidikan SMA mendominasi, hal ini membuktikan bahwa karyawan pada Rumah Batik Rolla tidak tersekat oleh pendidikan.

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban. Pada variabel kepemimpinan transformasional, mayoritas jawaban sangat setuju dengan indikator pemimpin mampu mendorong karyawan mencari cara-cara kerja baru dalam menyelesaikan tugasnya (X1.3) dengan presentase 65%. Pada variabel kompensasi, mayoritas jawaban setuju dengan indikator pemberian tunjangan sudah membantu memenuhi kebutuhan karyawan(X2.2) dengan presentase 78%. Pada variabel disiplin kerja, mayoritas jawaban sangat setuju dengan indikator karyawan mampu dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya (X3.3) dengan presentase 50%. Pada variabel lingkungan kerja, mayoritas jawaban setuju dengan indikator tidak adanya suara bising yang dapat mengganggu konsentrasi kerja (X4.4) dengan presentase 75%. Pada variabel kinerja, mayoritas jawaban sangat setuju dengan indikator karyawan mampu

meyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang diharapkan perusahaan (Y.1) dengan presentase 74%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Kepemimpinan Transformasional, kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $50,634 > 2,75$ ). Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti ada pengaruh kepemimpinan transformasional, kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada Rumah Batik Rolla Jember; 2) kepemimpinan transformasional terhadap kinerja diperoleh nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-0,276 < 1,994$ ). Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Rumah Batik Rolla Jember; 3) kompensasi terhadap kinerja diperoleh nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-2,566 < 1,994$ ). Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Batik Rolla Jember; 4) disiplin kerja terhadap kinerja diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,884 > 1,994$ ). Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah Batik Rolla Jember; 5) lingkungan kerja terhadap kinerja diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $15,191 > 1,994$ ). Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Batik Rolla Jember.

## ABSTRACT

**The Effect of Transformational Leadership, Compensation, Occupational Discipline and Working Environment to Work's Performance at the House of Batik Rolla Jember.** Erwin Hardiyanto, 110810201227; 2016; 97 Pages; Management, Faculty of Economic and Business, State University of Jember.

This study entitled "The Effect of Transformational Leadership, Compensation, Occupational Discipline and Working Environment to the Work's Performance at the house of Batik Rolla Jember". This study aimed to analyze the effect of transformational leadership, compensation, occupational discipline and working environment to the employees' performance at the house of Batik Rolla Jember. Variables used consist of transformational leadership (X1), compensation (X2), occupational discipline (X3), working environment (X4) and employees' performance (Y). The population of this study is the employees of the house of Batik Rolla Jember is . The sampling method used is census method with 69 respondents.

Based on the characteristics of respondents. The majority of the characteristics by age range in age 40 years and over, it is proved that the majority of employees who work at Home Batik Rolla is the people who are in the environment around. The majority of the characteristics based on sex against female employees dominate, it is proved that the majority of employees who work at Home Batik Rolla rigor. The majority of the characteristics of long working ranges based on 3-6 years, this proves that employees who work at Home Batik Rolla given the freedom to choose a permanent career in the company or choose to work elsewhere. The majority of the characteristics based education are dominating the high-school education, it is proved that the employees at Rumah Batik Rolla is not insulated by education.

Based on the frequency distribution of the answers, the variabel transformational leadership, the majority of the answers strongly agree with the indicators of leaders capable of encouraging employees to seek new ways of working to complete the task (X1.3) with a percentage of 65%. The variable compensation, the majority of the answers agree with indicators allowances for helping meet the needs of employees (X2.2) with a percentage of 78%. In the variable work discipline, the majority of the answers strongly agree with indicators capable employees and responsibilities of the job (X3.3) with a percentage of 50%. In the work environment, the majority of the answers agree with the indicators of the absence of noise which can disturb the working concentration (X4.4) with a percentage of 75%. In the performance variables, the majority of the answers strongly agree with the indicators memyelesaikan employees are able to work with the quality expected of companies (Y.1) with a percentage of 74%.

The analysis tool used is multiple linear regressions. The results show that:

- 1) The transformational leadership, compensation, occupational discipline and working environment to the performance obtained  $F_{counted} > F_{table}(50.634 > 2.75)$ .  $H_0$  was rejected and  $H_a$  was accepted. It means that transformational leadership, compensation, occupational discipline and working environment simultaneously influence the employees' performance at the house of Batik Rolla Jember;
- 2) The transformational leadership of the performance obtained a value that shows  $T_{count} < T_{table} (-0.276 < 1.994)$ .  $H_0$  was accepted and  $H_a$  was rejected, which means that there is no influence between then transformational leadership to the employees' performance at the house of Batik Rolla Jember;
- 3) The compensation to the employees' performance obtained a value that shows  $T_{count} < T_{table} (-2.566 < 1.994)$ . Therefore,  $H_0$  was accepted and  $H_a$  was rejected. It means that there is no influence between compensation to the employees' performance at the house of Batik Rolla Jember;
- 4) The occupational discipline to the employees' performance obtained a value that shows  $T_{count} > T_{table} (8.884 > 1.994)$ . Therefore,  $H_0$  was rejected and  $H_a$  was accepted, which means that there is influence between occupational discipline to the employees' performance at the house of Batik Rolla Jember;
- 5) The working environment to the employees' performance obtained a value that shows  $T_{count} > T_{table} (15.191 > 1.994)$ . Therefore,  $H_0$  was rejected and  $H_a$  was accepted, which means that there is influence between the working environment to the employees' performance at the house of Batik Rolla Jember.

## PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Batik Rolla Jember”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat pendidikan sebagai tugas akhir guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi Program Strata 1 (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa karya tulis ini tidak mungkin terselesaikan tanpa bantuan, dukungan dan petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu tidak ada kata yang layak untuk menghargai selain ucapan terima kasih sebesar-besarnya untuk semua pihak yang terkait dalam penulisan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Mohammad Fathorozi, S.E, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Dr. Handriyono, SE., M.Si selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jember.
3. Ika Barokah Suryaningsih, S.E, M.M selaku ketua Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Drs. Adi Prasodjo M.P. selaku dosen pendamping Akademik Jurusan manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeritas Jember.
5. Drs. Sampeadi M.S. selaku dosen Pembimbing I dan Drs.Sunardi, M.P. selaku dosen Pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan, saran, pikiran, waktu dan kesabaran yang penuh dalam mengarahkan penulisan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
6. Tim penguji Dr. Diana Sulianti K Tobing S.E.,M.Si., Drs.I Ketut Mawi Dwi Payana M.S. dan Dr.Ika Barokah Suryaningsih S.E, M.M. yang telah

meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran guna menguji sehingga menyempurnakan skripsi ini.

7. Para sahabatku 2011 satu angkatan satu jiwa, Satria, Rizal, Rasyid, Royan, Noval, Dio, Syifa, Dyah, Inge, Fina yang selalu memberi semangat dan menemani selama proses penulisan skripsi ini.
8. Para adek angkatanku dirumah biru, Habibi, Adi, Zain, Zaka, Rizki, Martha, Ressi, Dio, syafak, Somad, cahya, Dini, Ria, Paul, Dessy, Ajeng, Faizah yang selalu memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman hatiku Ratna Wulandari S.Sos. yang selalu memberikan semangat, dukungan, arahan dan kebersamaan dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Ibu Ine selaku pimpinan dan Pemilik Rumah Batik Rolla dan para Pekerja Rumah Batik Rolla Jember yang telah meluangkan waktu untuk membantu menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas semua budi baik yang diberikan kepada penulis selama ini, penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi semua pihak.

Jember, 11 September 2016

Penulis

Erwin Hardiyanto

110810201227

**DAFTAR ISI**

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>RINGKASAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>SUMMARY .....</b>	<b>ix</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xx</b>
<b>BAB 1. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Latar belakang .....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Rumusan masalah .....</b>	<b>9</b>

<b>1.3 Tujuan Penelitian .....</b>	<b>10</b>
<b>1.4 Manfaat Penelitian .....</b>	<b>10</b>
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
<b>2.1 Landasan Teori .....</b>	<b>11</b>
2.1.1 Kepemimpinan Transformasional.....	11
2.1.2 Kompensasi.....	14
2.1.3 Disiplin Kerja .....	21
2.1.4 Lingkungan Kerja .....	24
2.1.5 Kinerja.....	27
<b>2.2 Hubungan Antar variabel .....</b>	<b>30</b>
2.2.1 Pengaruh Kepemimpin Transformasional Terhadap Kinerja .....	30
2.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja.....	30
2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	31
2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja .....	31
<b>2.3 Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>31</b>
<b>2.4 Kerangka Konseptual .....</b>	<b>37</b>
<b>2.5 Perumusan Hipotesis Penelitian.....</b>	<b>37</b>
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>39</b>

<b>3.1 Rancangan Penelitian .....</b>	<b>39</b>
<b>3.2 Sumber Data.....</b>	<b>39</b>
<b>3.3 Metode Pengumpulan Data .....</b>	<b>39</b>
<b>3.4 Populasi dan Sampel .....</b>	<b>40</b>
3.4.1 Popuasi .....	40
3.4.2 Sampel.....	40
<b>3.5 Identifikasi Variabel .....</b>	<b>40</b>
<b>3.6 Definisi Operasional dan Sekala Pengukuran Variabel .....</b>	<b>41</b>
3.6.1 Definisi Operasional Variabel .....	41
3.6.2 Skala Pengukuran Variabel.....	45
<b>3.7 Uji Instrumen .....</b>	<b>45</b>
3.7.1 Uji Validitas .....	45
3.7.2 Uji Relabilitas .....	46
<b>3.8 Analisis Regresi Linear Berganda .....</b>	<b>47</b>
<b>3.9 Uji Asumsi Klasik .....</b>	<b>47</b>
3.9.1 Uji Multikolinearitas .....	47
3.9.2 Uji Heteroskedastisitas .....	47
3.9.3 Uji Autokorelasi.....	48
<b>3.10 Uji Hipotesis .....</b>	<b>48</b>

3.10.1 Uji t (Parsial) .....	48
3.10.2 Uji F (Simultan) .....	49
<b>3.13 Kerangka Pemecahan Masalah .....</b>	<b>49</b>
<b>BAB 4. HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>52</b>
<b>4.1 Gambaran Umum Penelitian .....</b>	<b>52</b>
4.1.1 Sejarah rumah Batik Rolla Jember .....	52
4.1.2 Pembagian Kerja (Struktur Organisasi).....	54
<b>4.2 Karakteristik Responden .....</b>	<b>60</b>
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	60
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	61
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	62
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	63
<b>4.3 Deskripsi Variabel Penelitian .....</b>	<b>64</b>
4.3.1 Deskripsi Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1)	65
4.3.2 Deskripsi Variabel Penilaian Kompensasi (X2) .....	66
4.3.3 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X3) .....	67
4.3.4 Deskripsi Variabel Lingkungan kerja (X4) .....	68
4.3.5 Deskripsi Variabel Kinerja (Y).....	69
<b>4.4 Uji Instrumen Data .....</b>	<b>69</b>

4.4.1 Uji Validitas .....	69
4.4.2 Uji Reabilitas .....	71
<b>4.5 Uji Asumsi Klasik .....</b>	<b>72</b>
4.5.1 Uji Multikolineritas .....	72
4.5.2 Uji Heteroskedastisitas .....	73
4.5.3 Uji Autokorelasi.....	74
<b>4.6 Analisis Regresi Linear Berganda .....</b>	<b>75</b>
<b>4.7 Uji Hipotesis .....</b>	<b>77</b>
4.7.1 Uji t ( Parsial) .....	77
4.7.2 Uji F (Simultan) .....	78
<b>4.8 Pembahasan Hasil Penelitian .....</b>	<b>78</b>
4.8.1 Pengaruh Variabel Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja .....	79
4.8.2 Pengaruh Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja .....	80
4.8.3 Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja .....	80
4.8.4 Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ..	81
<b>BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>83</b>
<b>5.1 Kesimpulan .....</b>	<b>83</b>
<b>5.2 Saran .....</b>	<b>83</b>

**DAFTAR PUSTAKA** ..... **85**

**LAMPIRAN**

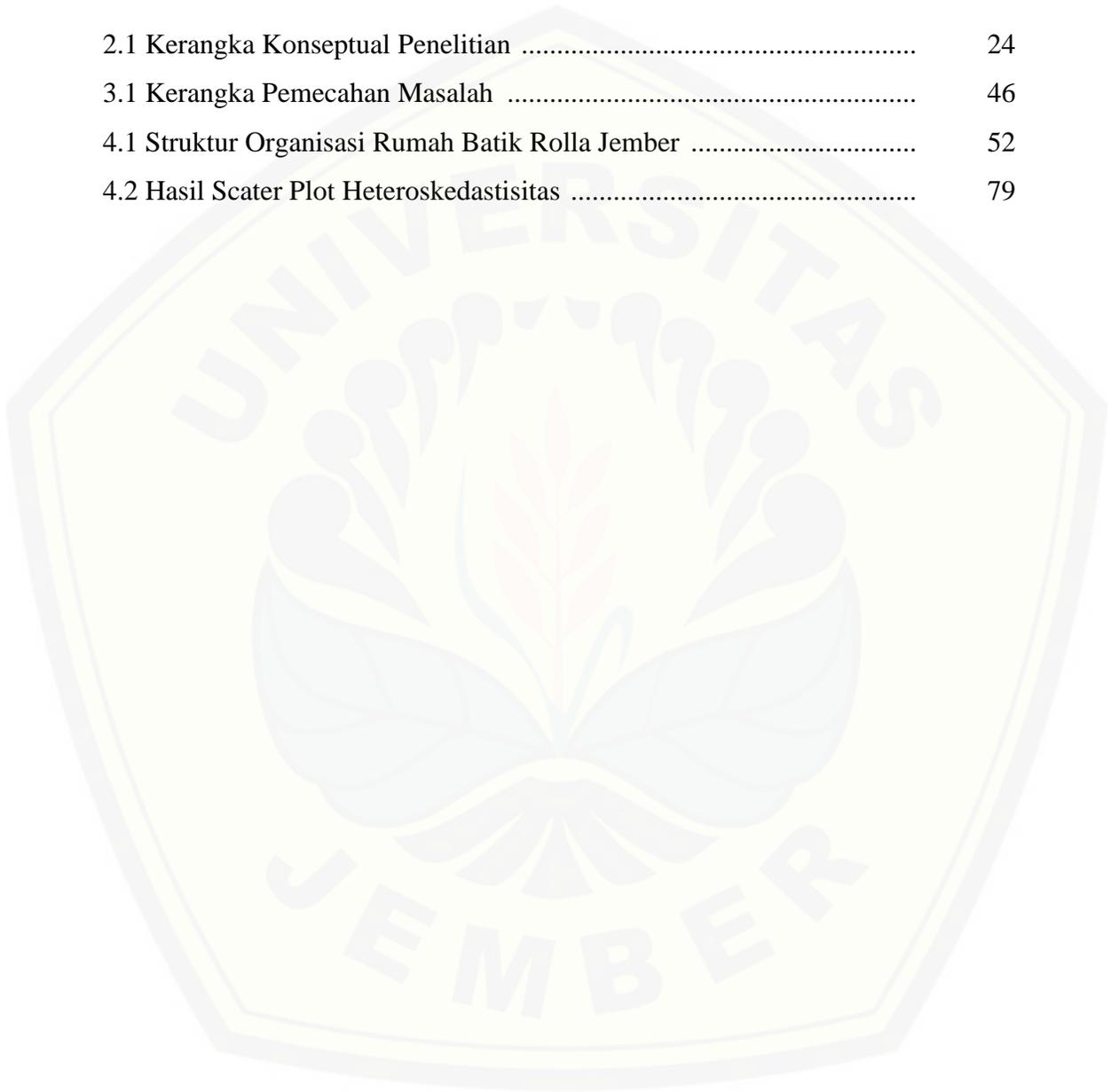


**DAFTAR TABEL**

	Halaman
2.1 Tabel Penelitian Terdahulu .....	21
4.1 Tabel Jumlah Karyawan Rumah Batik Rolla Jember .....	53
4.2 Tabel Daftar Alat Produksi Rumah Batik Rolla Jember .....	54
4.3 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	54
4.4 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	55
4.5 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja .....	56
4.6 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	57
4.7 Tabel Deskripsi Variabel Kepemimpinan Transformasional .....	59
4.8 Tabel Deskripsi Variabel Kompensasi .....	60
4.9 Tabel Deskripsi Variabel Disiplin Kerja .....	62
4.10 Tabel Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja .....	63
4.11 Tabel Deskripsi Variabel Kinerja .....	66
4.12 Tabel Hasil Uji Validitas .....	67
4.13 Tabel Hasil Uji Reabilitas .....	70
4.14 Tabel Hasil Uji Multikolinearitas .....	72
4.15 Tabel Hasil Tingkat Autokorelasi .....	72
4.16 Tabel Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	73

**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual Penelitian .....	24
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah .....	46
4.1 Struktur Organisasi Rumah Batik Rolla Jember .....	52
4.2 Hasil Scater Plot Heteroskedastisitas .....	79



**DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden
- Lampiran 3 Tabulasi Rekapitulasi Responden
- Lampiran 4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 5 Hasil Uji Validitas
- Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
- Lampiran 8 Hasil Uji Asumsi Klasik

## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Batik adalah kain bergambar yang pembuatannya secara khusus dengan menuliskan atau menerakan malam pada kain itu, kemudian pengolahannya diproses dengan cara tertentu (kamus besar bahasa Indonesia). Batik sendiri memiliki 2 jenis yaitu batik tulis yang dalam proses pembuatannya menggunakan tangan dengan cara dilukis dengan menggunakan alat bantu tertentu sedangkan batik cap dalam proses pembuatannya sudah menggunakan alat cap. Di Indonesia batik sudah ada sejak abad ke-13 bahkan lebih awal, dengan kurun waktu yang begitu lama menyebabkan batik terus berkembang dan memunculkan banyak motif. Batik sendiri menjadi identitas suatu daerah karena motif batik tiap daerah memiliki kekhasan berbeda-beda. Pada tanggal 2 oktober 2009 UNESCO sebuah badan PBB yang membidangi pendidikan, ilmu pengetahuan dan kebudayaan yang secara resmi mengakui batik Indonesia sebagai warisan budaya dunia. Dengan mendapatkan pengakuan tersebut menjadikan batik sebuah kebanggaan bagi masyarakat Indonesia. Atas pengakuan tersebut menjadi dasar pemerintah Indonesia memilih pada tanggal 2 Oktober menjadi hari batik nasional.

Berkembangnya zaman yang disertai dengan berkembangnya teknologi, dunia usaha batik mengalami tantangan yang semakin berat. Mulai muncul batik tekstil yang berakibat banyak pengrajin batik tulis atau cap mengurangi kegiatan usahanya karena para konsumen lebih memilih batik tekstil dikarenakan dari segi harga batik tekstil lebih murah dari batik tulis atau batik cap. Hal ini menjadi ancaman serius di dunia usaha batik dikarenakan batik tekstil terus berkembang menggerogoti pasar batik tradisional ini disebabkan permintaan batik tekstil terus meningkat selain dari segi harga. Kondisi seperti ini banyak membawa dampak pada perusahaan batik untuk mengembangkan strategi usaha perusahaan, baik itu pada desain barang dan jasa, pengelolaan kualitas, strategi lokasi perusahaan, strategi pemasaran dan strategi pengembangan kualitas sumber daya manusia. Adanya pengakuan dari UNESCO

Pasar batik menjadi lebih besar menjadikan bisnis batik sebuah bisnis usaha yang cukup menjanjikan dengan persaingan usaha yang ketat. Selain melestarikan warisan budaya, maka perusahaan batik dituntut untuk tetap menjaga kualitas produksinya supaya bisa bersaing dengan perusahaan batik yang lain bahkan dengan batik tekstil.

Persaingan antara perusahaan batik semakin ketat dan menuntut perusahaan batik mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan satu sama lain. Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan batik agar mampu bertahan dalam persaingan yang semakin ketat adalah dengan memaksimalkan sumber daya yang dimiliki. Sumber daya tersebut dapat berupa sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan teknologi. Indonesia mempunyai banyak perusahaan batik dalam skala besar dan skala kecil, ini membuktikan bahwa pasar dari perusahaan batik di Indonesia begitu besar. Dengan pasar yang begitu besar jelas memperlihatkan persaingan perusahaan batik yang sangat ketat maka untuk tetap bisa bertahan dalam perusahaan batik, sebuah perusahaan batik diwajibkan untuk tetap menjaga kualitas batik yang dihasilkan demi menjaga kelangsungan hidup perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting didalam perusahaan batik. Suatu perusahaan batik memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi, tetapi apabila tidak memiliki sumber daya manusia yang kompeten maka perusahaan tersebut tidak akan bisa bersaing dengan perusahaan batik lain. Pada perusahaan batik diperlukan sebuah manajemen sumber daya manusia. Sebagai penjabarannya untuk memberikan sedikit gambaran terkait sumber daya manusia dijelaskan teori menurut (Umar, 1998:3) yang menjelaskan bahwa sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam sebuah organisasi, dikarenakan sebuah organisasi terdiri dari beberapa orang atau kelompok yang memiliki tujuan sama. Untuk mencapai sebuah tujuan tersebut perlu sebuah manajemen sumber daya manusia yang berperan sebagai metode dalam menganalisa sebuah permasalahan yang terjadi disumber daya manusia. Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki

kemampuan analisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen khususnya dibidang organisasi.

Perusahaan berusaha mengembangkan kemampuan karyawan dengan beragam usaha untuk mendukung keberhasilan mencapai tujuan perusahaan. Usaha yang dilakukan perusahaan dalam mengembangkan kemampuan karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan akhirnya yakni *output* yang sesuai dengan tujuan organisasi. *Output* yang dimaksud adalah hasil kerja dari karyawan yaitu sebuah kain batik yang dari segi kualitas mempunyai nilai jual tinggi demi bisa bersaing dengan kain batik dari seluruh indonesia.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Sebagai penjabaran untuk memberikan sedikit gambaran terkait kinerja, dipadukan beberapa teori kinerja menurut para ahli Gibson *et al.* (dalam Asri, 2011: 98) kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang sesuai dengan ketentuan dari organisasi meliputi kualitas barang atau jasa yang dihasilkan, seberapa banyak barang atau jasa yang dihasilkan, efisiensi dalam menggunakan sumber daya yang ada dan memberikan kontribusi semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kepemimpinan transformasional, kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Peran pemimpin dalam suatu perusahaan sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Pada dasarnya kepemimpinan merupakan gaya seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya. Berbagai upaya dilakukan seorang pimpinan untuk mempengaruhi karyawan agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan konsep yang telah ditentukan.

Kepemimpinan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan sebuah perusahaan. Karena seorang pemimpin harus bisa mementukan arah perusahaan, terkadang harus melakukan sebuah peramalan akan masa depan perusahaan demi

terwujudnya tujuan perusahaan. Untuk mempermudah gambaran tentang kepemimpinan transformasional dijabarkan teori dari (Luthans, 2006:653) yang menjelaskan sebuah cara pendekatan yang dilakukan seorang pemimpin kepada bawahannya untuk mengubah kesadaran dalam bekerja, membangkitkan dan menjaga semangat kerja dan memberikan sebuah motivasi untuk melakukan usaha semaksimal mungkin demi tercapai tujuan organisasi, tanpa merasa adanya tekanan atau merasa tertekan dalam melakukan aktivitas kerja. Hubungan antara seorang pemimpin dan karyawannya harus terjalin harmonis supaya tidak terjadi kesalahan komunikasi apa yang diharapkan oleh pemimpin dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan. Apabila hubungan antara pimpinan dan karyawan berjalan harmonis maka pemimpin harus ketahap selanjutnya yaitu menjadi seorang motivator bagi karyawannya untuk memberikan sebuah rangsangan untuk bekerja lebih baik lagi. Dengan penjelasan tersebut maka menjadi wajar apabila seorang pimpinan perusahaan menjadi salah satu faktor penting dalam kegiatan perusahaan, dan pimpinan harus mempunyai sebuah ciri dalam proses memimpin.

Sebuah perusahaan wajib memberikan kompensasi terhadap karyawan, besaran kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan terhadap karyawan dilihat dari kinerja yang dilakukan karyawan. Untuk mempermudah gambaran tentang pemberian kompensasi dijabarkan teori dari (Simamora, 2004) bahwa kompensasi sebuah bentuk balas jasa yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan, kompensasi yang diberikan bisa berbentuk kompensasi finansial atau non finansial baik berupa gaji yang sesuai dengan tingkatan kerja, insentif atas kontribusi terhadap perusahaan, pemberian tunjangan yang sesuai dengan prestasi kerja dan memberikan fasilitas kerja demi mendukung efektifitas kerja. Apabila terjadi ketidaksesuaian dalam pemberian kompensasi maka akan memunculkan rasa kekecewaan pada diri karyawan, dikarenakan peran dari pemberian kompensasi ini sebagai bentuk penghargaan perusahaan untuk menghargai terhadap kinerja karyawan, supaya terjalin hubungan yang positif antara karyawan dengan perusahaan. Apabila yang terjadi hubungan negatif antara karyawan dengan perusahaan akan menyebabkan kegiatan perusahaan

tidak berjalan maksimal sehingga setiap permasalahan kompensasi harus bisa terselesaikan secepatnya demi kelancaran berjalanya kegiatan perusahaan.

Kedisiplinan karyawan akan menciptakan suasana yang tertib dan bebas dari kekacauan, karena tujuan perusahaan akan sulit dicapai bila tidak ada disiplin kerja pada diri setiap karyawan. Untuk mempermudah gambaran tentang kedisiplinan karyawan dijabarkan teori dari (Singodimedjo, 2001) bahwa sikap kedisiplinan karyawan adalah sikap kesediaan seorang karyawan dalam mematuhi norma-norma peraturan baik peraturan tertulis atau tidak tertulis yang telah berlaku pada tempat kerja demi terciptanya fokus kerja pada karyawan tersebut. Untuk mewujudkan itu maka perusahaan diharuskan membuat sebuah peraturan yang menjadi ciri khas sebuah organisasi dan disiplin merupakan salah satu cara untuk menjaga peraturan tersebut. Seorang karyawan harus bisa menghargai dan menghormati segala bentuk peraturan baik peraturan tertulis atau tidak tertulis yang ada pada perusahaan. Disiplin dalam sebuah perusahaan dapat ditegakkan apabila semua karyawan mentaati peraturan-peraturan yang sudah ada. Disiplin kerja akan membawa dampak positif terhadap karyawan atau perusahaan apabila karyawan memiliki kedisiplinan tinggi yang membuat karyawan bertanggung jawab akan pekerjaannya dan meningkatkan prestasi kerjanya yang berarti akan meningkatkan pula efektivitas dan efisiensi kerja serta kualitas dan kuantitas kerja.

Perusahaan harus dapat memperhatikan kondisi lingkungan kerja baik di dalam maupun di luar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman. Untuk mempermudah gambaran tentang lingkungan kerja dijabarkan teori (Nitisemito, 1992:25) dimana lingkungan kerja segala sesuatu yang berada disekitar karyawan baik lingkungan secara fisik atau non fisik, lingkungan kerja yang kondusif akan mempengaruhi seorang karyawan dalam menyelesaikan sebuah tugas yang dibebankan. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak kondusif akan memberikan pengaruh negatif atau memberikan sebuah kendala seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Dari kebutuhan karyawan akan lingkungan kerja yang kondusif tidak bisa dikesampingkan, apabila seorang karyawan merasa bosan

akan bekerja, tidak merasa aman akan keselamatan dirinya pada saat bekerja dan kenyamanan bekerja yang sudah hilang, maka kinerja karyawan akan menurun yang dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan. Bahwa dapat diartikan sebuah lingkungan kerja yang memenuhi kebutuhan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Sebuah kerja sama yang terjalin antara para karyawan dan pimpinan (pemilik) perusahaan harus berjalan baik, pihak karyawan memenuhi tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan dan pihak pimpinan (pemilik) memenuhi kebutuhan atau faktor-faktor penunjang yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu perusahaan batik yang ada di Kabupaten Jember adalah Rumah Batik Rolla. Dengan kondisi persaingan pasar yang begitu ketat mengharuskan Rumah Batik Rolla untuk mengembangkan dan menjaga kualitas batik yang dihasilkan. Untuk mendapatkan hasil yang maksimal terdapat beberapa faktor penunjang antara lain peran dari seorang pemimpin, kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan, disiplin kerja dari karyawan itu sendiri dan lingkungan kerja yang mendukung kegiatan perusahaan.

Peran pemimpin di Perusahaan Rumah Batik Rolla sangat penting karena sang pemilik langsung yang menjadi pimpinan dengan tujuan untuk mempermudah pengawasan terhadap pekerjaan setiap karyawan. Setiap pemimpin pasti mempunyai ciri dalam memimpin begitu pula dengan pimpinan Rumah Batik Rolla yang lebih cocok memimpin dengan ciri kepemimpinan transformasional yang lebih mengedepankan kedekatan emosional antara pimpinan dengan karyawan. Dengan kepemimpinan transformasional diharapkan pimpinan dapat mempengaruhi orang lain yaitu karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya tanpa harus merasa tertekan demi terwujudnya tujuan dari perusahaan. Beban kerja yang dibebankan pada karyawan cukup berat ini bisa menyebabkan dampak stres kerja sehingga membutuhkan seorang pemimpin yang mempunyai kepemimpinan transformasional dengan harapan bisa menjadi motivator atau penyemangat dalam menyelesaikan pekerjaan telah ditetapkan oleh perusahaan.

Setiap penyelesaian tugas para karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor pimpinan perusahaan tetapi ada faktor lain yang harus dipenuhi oleh perusahaan yaitu faktor kompensasi. Besar kecilnya kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan kompensasi merupakan sebuah tanda balas jasa perusahaan terhadap karyawan atas kinerjanya. Tujuan dari pemberian kompensasi adalah untuk menghargai pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan demi meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja karyawan sehingga karyawan merasa apa yang telah dilakukan atau dikerjakan dihargai oleh perusahaan atau tidak sia-sia. Di perusahaan Rumah Batik Rolla, pemberian kompensasi sama saja dengan ditempat kerja lain. Besaran kompensasi finansial yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pula, sedangkan untuk pemberian kompensasi nonfinansial besaran kompensasinya sama tanpa harus melihat karyawan tersebut bekerja dibagian mana atau menduduki posisi apa karyawan tersebut. Karena dalam pemberian kompensasi nonfinansial tidak ingin adanya rasa kecemburuan antar karyawan yang bisa berdampak pada menurunnya kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan.

Selanjutnya faktor lain yang mempengaruhi akan kinerja karyawan adalah sebuah disiplin kerja, baik tingkat kedisiplinan dari karyawan atau kualitas peraturan yang ada pada perusahaan. Sebuah perusahaan mempunyai peraturan tanpa ada rasa pemaksaan atau terbebani pada diri karyawan. Perusahaan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja seorang karyawan apabila karyawan dalam bekerja tidak terbebani dan tertekan dari peraturan yang ada pada perusahaan. Sebuah peraturan hanya memberikan gambaran-gambaran akan sebuah batasan kerja, kewajiban kerja dan tuntutan kerja. Rumah Batik Rolla membuat atau sekiranya memiliki sebuah peraturan yang bisa memiliki dampak saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan, apabila peraturan dibuat sebegus mungkin dan tidak bisa meningkatkan kedisiplinan karyawan maka akan berdampak pada menurunnya kualitas dan kuantitas kerja.

Kemudian faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Seorang karyawan akan fokus pada pekerjaannya apabila dengan lingkungan kerja yang kondusif, perusahaan bisa menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan memberikan rasa aman terhadap karyawan selama proses bekerja. Ketentraman dalam lingkungan kerja yang jauh dari segala aspek yang mengganggu konsentrasi kerja, situasi dan kondisi perusahaan yang tidak monoton yang bisa menyebabkan rasa bosan karyawan, menciptakan hubungan kekeluargaan antar karyawan dan karyawan dengan pimpinan. Setiap perusahaan memiliki lingkungan yang berbeda-beda, dan untuk lingkungan kerja pada Rumah Batik Rolla secara tempat berada pada lingkungan yang cukup tenang sehingga bisa meminimalisir berupa gangguan-gangguan suara bising yang dapat mengganggu konsentrasi karyawan. Untuk keamanan sendiri baik keamanan didalam lingkungan Rumah Batik Rolla cukup aman karena ada petugas keamanan sendiri sedangkan untuk diluar lingkungan Rumah Batik Rolla relatif aman dengan tingkat kejahatan yang sangat minim. Untuk menunjang kualitas dan kuantitas batik yang dihasilkan pihak perusahaan menciptakan hubungan kekeluargaan antar karyawan atau karyawan dengan pimpinan.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai semangat kerja tinggi, maka produktivitas baik berupa kuantitas atau kualitas secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global di perusahaan batik. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur dari produktivitas batik yang di hasilkan, penjualan batik, berkurangnya keluhan dari konsumen, dan tercapainya target optimal. Rumah Batik Rolla sangatlah ketat dalam proses pengawasan terhadap kinerja para karyawannya karena Rumah Batik Rolla menjual batik yang secara kualitas dapat dipercaya. Untuk menghasilkan berbagai macam batik berkualitas diperlukan kinerja karyawan yang kompeten dibidangnya. Untuk memenuhi itu pihak

Batik Rolla Jember melakukan pelatihan terhadap karyawannya dalam rangka meningkatkan kualitas kerja demi menghasilkan batik yang berkualitas.

Pada Rumah Batik Rolla menggunakan cara memimpin dengan kepemimpinan transformasional dengan harapan pemimpin bisa memberikan sebuah motivasi terhadap kinerja karyawannya dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja, selain itu pemberian kompensasi disesuaikan berdasarkan tanggung jawab atas pekerjaannya, selain kompensasi yang sudah menjadi kewajiban pihak perusahaan. Setelah itu, setiap karyawan diwajibkan mempunyai sikap disiplin kerja yang tinggi untuk meningkatkan kualitas kerja dengan dukungan peraturan yang berkualitas. Untuk mewujudkan kondisi kerja sesuai yang diharapkan, membutuhkan sebuah lingkungan kerja yang kondusif demi memenuhi kebutuhan karyawan. Dari fenomena tersebut maka saya menulis judul tugas akhir strata 1 dengan judul “PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH BATIK ROLLA”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat disimpulkan rumusan permasalahan yang di peroleh :

- a. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Batik Rolla?
- b. Apakah kompensasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Batik Rolla?
- c. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Batik Rolla?
- d. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Batik Rolla?

- e. Apakah kepemimpinan transformasional, kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di pada Rumah Batik Rolla?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang di harapkan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Batik Rolla.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Batik Rolla.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Batik Rolla.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Batik Rolla.
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Batik Rolla.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi Akademisi  
Penelitian diharapkan dapat memperkaya kajian empiris atau referensi di bidang sumber daya manusia bagi pihak yang berminat pada kajian yang sama.
- b. Bagi Perusahaan  
Dapat menjadi masukan bagi perusahaan Rumah Batik Rolla, khususnya bagian sumber daya manusia untuk bisa tercapainya kualitas kinerja karyawan.
- c. Bagi Peneliti

Sebagai bahan referensi bagi mahasiswa atau pihak manapun yang berminat dalam melakukan penelitian yang terkait dengan penulisan ini.



## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

Pada landasan teori menyebutkan beberapa teori dari para ahli. Dengan harapan teori yang digunakan dapat mendukung terhadap penelitian ini.

#### 2.1.1 Kepemimpinan Transformasional

##### a. Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang baik kepada karyawan untuk memaksimalkan pekerjaannya dan mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Untuk lebih jelasnya dibawah ini akan diuraikan pendapat para ahli tentang definisi kepemimpinan antara lain:

Menurut (Siagian, 2002:62) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya, sehingga orang lain mau melakukan kehendak pemimpin. Kemudian (Kreitner dan Kinicki, 2005:299) menyatakan bahwa kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengaruh sosial dimana pemimpin mengusahakan partisipasi sukarela dari para bawahan dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan organisasi. (Aynul, 2008:177) menjelaskan bahwa “Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan”.

(Wahyudi, 2009:120) mengungkapkan bahwa kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan sangat membutuhkan kemampuan dan bakat seseorang secara aktif untuk mempengaruhi orang lain dalam rangka usaha mencapai suatu tujuan. Selanjutnya seorang pemimpin semestinya mengetahui sifat-sifat individual orang-

orang kepercayaan dan dia juga mengetahui tindakan apa yang dapat merangsang karyawan agar mereka bekerja sebaik-baiknya.

Menurut (Rivai, 2007:66) kepemimpinan adalah kemampuan untuk menjalankan pekerjaan melalui orang lain dengan kepercayaan dan kerjasama. Selanjutnya Rivai membagi 4 sumber kepemimpinan yaitu :

- 1) Kekuasaan legitimasi yaitu yang datang dari penunjukan organisasi melalui aturan-aturan kepemimpinan.
- 2) Kekuasaan kepakaran atau keterampilan yaitu yang datang karena memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dapat membantu kelompok dalam mencapai tujuan.
- 3) Kekuasaan kehormatan atau kasih sayang dimana pemimpin disukai atau dihormati oleh anak buahnya, kelompoknya atau atasannya, sehingga memiliki pengaruh terhadap sekelompok orang.
- 4) Kekuasaan penghargaan atau ketakutan yang berasal dari ketakutan untuk mempengaruhi upah, promosi, dan pengakuan oleh pengikutnya.

Dari pengertian yang telah dijelaskan sebelumnya dapat diartikan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain, bawahannya atau kelompok, untuk melakukan keinginan dari pemimpin demi terwujudnya tujuan perusahaan.

#### b. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan cara pendekatan seorang pemimpin yang akhir-akhir ini hangat dibicarakan. Seorang pemimpin harus mencari cara pendekatan yang efektif terhadap karyawan dengan melihat kondisi yang ada pada perusahaan. Menurut Luthan dan Robbins (dalam Muhith, 2013:24) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional termasuk dalam teori kepemimpinan modern yang gagasan awalnya dikembangkan oleh James Mc Groger Burns, yang secara eksplisit mengangkat suatu teori bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses dimana pimpinan dan para bawahannya

berusaha mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Menurut Bass (dalam Fifi, 2003) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional, bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan simpati kepada pemimpinnya. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

Menurut Bass (dalam Zanikham, 2008:123) kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kemampuan pemimpin mengubah kemampuan kerja, motivasi kerja, pola kerja dan nilai-nilai kerja yang dipersepsikan bawahan sehingga mereka lebih mampu mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya (Burns, 1998:69) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional pada hakekatnya menekankan seorang pemimpin perlu memotivasi bawahannya untuk melakukan tanggung jawab mereka lebih dari yang mereka harapkan. Pemimpin transformasional harus mampu mendefinisikan, mengkomunikasikan dan mengartikulasikan visi organisasi, dan bawahan harus menerima dan mengakui pemimpinnya. ([www.majalahpendidikan.com/2011/04](http://www.majalahpendidikan.com/2011/04)).

Berdasarkan teori yang ada, dapat disimpulkan bahwa pemimpin yang transformasional diukur dari tingkat kepercayaan, kepatuhan, kekaguman, kesetiaan dan rasa hormat para pengikutnya. Perilaku-perilaku yang dimunculkan kepemimpinan transformasional dapat ditarik beberapa karakteristik yang menjadi ciri khas kepemimpinan transformasional antara lain:

- 1) Mempunyai visi yang besar dan memercayai intuisi.
- 2) Menempatkan diri sebagai motor penggerak perubahan.
- 3) Berani mengambil resiko dengan pertimbangan yang matang.
- 4) Memberikan kesadaran pada bawahan akan pentingnya hasil pekerjaan.
- 5) Memiliki kepercayaan akan kemampuan bawahan.
- 6) Fleksibel dan terbuka terhadap pengalaman baru.
- 7) Berusaha meningkatkan motivasi yang lebih tinggi daripada sekedar motivasi yang bersifat materi;

Oleh karena itu Bass (dalam Marselius dan Rita, 2004) mengemukakan ada tiga cara seorang pemimpin transformasional memotivasi karyawannya, yaitu dengan:

- 1) Mendorong karyawan untuk lebih menyadari arti penting hasil usaha.
- 2) Mendorong karyawan untuk mendahulukan kepentingan kelompok.
- 3) Meningkatkan kebutuhan karyawan yang lebih tinggi seperti harga diri dan aktualisasi diri.

Kesimpulanya bahwa tiga indikator tersebut merupakan satu kesatuan yang pasti ada dalam diri pemimpin transformasional untuk melampaui status quo atau melakukan perubahan dalam organisasi.

### 2.1.2 Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Jika dikelola dengan baik, maka dengan kompensasi ini dapat membantu perusahaan untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi bagi karyawannya. Sebaliknya jika tanpa kompensasi yang cukup, maka karyawan akan sangat mungkin untuk mereka dapat meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali sangat lah tidak mudah.

Kompensasi ini dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2003:118). Menurut (Panggabean, 2002:75) mengemukakan kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan. Kompensasi dibedakan menjadi dua,

yaitu: Kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah dan insentif; dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan.

Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti : dalam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarier. Menurut Hariandja (dalam Sunyoto, 2012:29) kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan diorganisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain. Pembayaran diatas ada yang dikaitkan langsung dengan kinerja seperti upah atau gaji, bonus dan komisi sehingga sering disebut kompensasi langsung dan ada yang tidak dikaitkan langsung dengan kinerja sebagai upaya meningkatkan ketenangan dan kepuasan kerja karyawan seperti tunjangan-tunjangan.

#### a. Sistem dan Kebijakan Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2003:122) sistem dan kebijakan kompensasi terdiri atas:

##### 1) Sistem Kompensasi

Sistem pembayaran kompensasi yang umumnya diterapkan adalah:

##### a) Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standart waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian. Kebaikan sistem ini adalah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang dibayarkan tetap, kelemahan sistem waktu adalah pekerja yang malas kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian.

##### b) Sistem hasil

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Kebaikan sistem hasil memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh

serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Kelemahan sistem ini adalah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

#### c) Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasanya atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Jadi, dalam sistem borongan pekerja bisa mendapat balas jasa besar atau kecil, tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

#### 2) Kebijakan kompensasi

Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunan, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi eksternal, serta berpedoman kepada keadilan dan undang-undang perburuhan. Dengan kebijakan ini, diharapkan akan terbina kerja sama yang serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak.

#### 3) Waktu pembayaran kompensasi

Kompensasi harus dibayar tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan, supaya kepercayaan karyawan terhadap bonafid atas perusahaan semakin besar, ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik. Jika pembayaran kompensasi tidak tepat pada waktunya akan mengakibatkan disiplin, moral, gairah kerja karyawan menurun, bahkan *turnover* karyawan semakin besar. Perusahaan harus memahami bahwa balas jasa yang akan dipergunakan kepada karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, dimana kebutuhan itu tidak dapat ditunda, misalnya makan. Kebijakan waktu pembayaran kompensasi hendaknya

berpedoman dari pada menunda lebih baik mempercepat dan menetapkan waktu yang paling tepat.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut (Hasibuan, 2003:126).

1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2) Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3) Serikat buruh atau organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar.

4) Produktifitas kerja karyawan

Jika produktifitas kerja karyawan baik dan layak dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktifitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5) Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya

Pemerintah dengan undang-undang dan Keppresnya menetapkan besarnya batas upah atau balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan, pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

#### 6) Biaya hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi atau upah semakin besar. Atau jika tingkat hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi atau upah semakin kecil.

#### 7) Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh kompensasi atau gaji yang kecil, hal ini wajar karena seseorang yang mendapat wewenang dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji atau kompensasi yang lebih besar pula.

#### 8) Pendidikan dan pengalaman karyawan

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji atau balas jasa akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji atau kompensasinya kecil.

#### 9) Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah atau kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur.

#### 10) Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (*financial*, keselamatan) yang besar maka tingkat upah atau balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakan. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (*finansial*, kecelakaan) kecil, tingkat upah atau balas jasanya relatif rendah. Sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

### c. Tujuan kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2003: 121) memberikan beberapa dari tujuan kompensasi, yaitu:

#### 1) Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

#### 2) Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoisnya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

#### 3) Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

#### 4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

#### 5) Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

#### 6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

#### 7) Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.

#### 8) Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka *intervensi* pemerintah dapat dihindarkan.

Menurut Notoadmodjo (dalam Sutrisno, 2009:130), ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu:

##### 1) Menghargai prestasi kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan.

##### 2) Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi.

##### 3) Mempertahankan karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih *survival* bekerja pada organisasi itu.

##### 4) Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

##### 5) Pengendalian biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain.

##### 6) Memenuhi peraturan-peraturan

Sistem kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang sesuai dengan yang ditetapkan oleh pemerintah.

### 2.1.3 Disiplin Kerja

Kata disiplin itu sendiri berasal dari Bahasa Latin “*discipline*” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerokhaniaan serta pengembangan tabiat.” Disiplin muncul sebagai usaha untuk memperbaiki perilaku individu sehingga taat azas dan selalu patuh pada aturan atau norma yang berlaku.

Sedangkan menurut Robbins (dalam Arisandy, 2004:28), disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hasibuan, 2002:193), disiplin adalah suatu sikap menghormati dan menghargai suatu peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

(Edy, 2011: 86) mengemukakan bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Haiman (dalam Nawawi, 2006: 330) mengemukakan disiplin adalah suatu kondisi yang tertib, dengan anggota organisasi yang berperilaku dan memandang peraturan-peraturan organisasi sebagai perilaku yang dapat diterima. Sejalan dengan pendapat tersebut, menurut (Sulistiani, 2003: 236), disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan teori yang sudah dijelaskan, menunjukkan bahwa disiplin merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam perkembangan karakteristik

kepribadian seorang karyawan seperti tanggung jawab, percaya diri, ketekunan dalam bekerja dan kontrol diri serta dapat mempertahankan dan mengembangkan perilaku yang tepat dalam bekerja.

a. Faktor-faktor disiplin kerja karyawan

Menurut (Singodimedjo, 2000:64) faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang di jadikan pegangan.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus di penuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi.

b. Jenis disiplin kerja

Ada dua jenis disiplin kerja berdasarkan terbentuknya yaitu disiplin diri dan disiplin kelompok (Helmi, 1996:104).

1) Disiplin diri

Disiplin diri merupakan upaya yang dilakukan oleh seseorang atas prakarsa sendiri dalam melaksanakan tugas. Disiplin diri menurut Jasin (dalam Helmi, 1996:85), merupakan disiplin yang dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri berwujud pada kontrol terhadap tingkah laku yang berupa ketaatan terhadap peraturan baik yang ditetapkan sendiri maupun oleh pihak lain. (Davis *et al*, 1985:108) mengungkapkan bahwa pembentukan disiplin pribadi merupakan tujuan disiplin preventif yang ditetapkan oleh organisasi sehingga disiplin diri ditujukan pula demi pencapaian tujuan organisasi. Disiplin diri merupakan hasil proses belajar

(sosialisasi) dari keluarga dan masyarakat, penanaman nilai-nilai yang menjunjung disiplin, baik yang ditanamkan oleh orang tua, guru atau pun masyarakat merupakan bekal positif bagi tumbuh dan berkembangnya disiplin diri. Penanaman nilai-nilai disiplin dapat berkembang apabila didukung oleh situasi lingkungan yang kondusif yaitu situasi yang diwarnai perlakuan yang konsisten dari orang tua, guru atau pimpinan. Selain itu, orang tua, guru dan pimpinan yang memiliki sifat kedisiplinan tinggi merupakan model peran yang efektif bagi berkembangnya disiplin diri.

## 2) Disiplin kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individual semata. Selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Disiplin kelompok akan tercapai jika disiplin diri telah tumbuh dalam diri karyawan. Artinya kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok dapat memberikan andil yang sesuai dengan hak dan tanggung jawabnya. Karyawan juga dituntut untuk mampu mengatur sikap dan perilaku yang sesuai dengan peraturan kerja sehingga hal ini menjadi sarana untuk mempertahankan eksistensi organisasi.

Pimpinan juga bertanggung jawab untuk menciptakan iklim organisasi dalam rangka pendisiplinan preventif. Dalam upaya ini pimpinan berusaha agar karyawan mengetahui dan memahami standar yang berlaku, karena apabila karyawan tidak mengetahui standar yang diharapkan untuk mereka lakukan, perilaku mereka cenderung tidak menentu dan salah arah. Kaitan antara disiplin diri dan disiplin kelompok dilukiskan oleh Jasin (dalam Helmi, 1996) seperti dua sisi dari satu mata uang, keduanya saling melengkapi dan menunjang sifatnya komplementer. Disiplin diri tidak dapat dikembangkan secara optimal tanpa dukungan disiplin kelompok. Sebaliknya, disiplin kelompok tidak dapat ditegakkan tanpa adanya dukungan disiplin pribadi.

### c. Tujuan pembinaan disiplin kerja karyawan

Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama pembinaan disiplin kerja adalah demi kelangsungan dan kemajuan perusahaan. Menurut Siswanto (2001), Secara khusus tujuan pembinaan disiplin kerja para pegawai, antara lain:

- 1) Agar para pegawai menaati segala peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis.
- 2) Agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Agar dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.

#### 2.1.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu bagian komponen penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja ( Danang, 2015:38). Menurut (Nitisemito, 2001:81) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Kemudian menurut Supardi

(dalam Subroto, 2005:42) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun nonfisik yang dapat memberikan.

Dari beberapa pendapat diatas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun nonfisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

a. Jenis lingkungan kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2009:21) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: 1) lingkungan kerja fisik, dan 2) lingkungan kerja non fisik.

1) Lingkungan kerja fisik

Menurut (Sedarmayanti, 2009:22) lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. (Sarwono, 2005:86) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara ditempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan dan kesesakan. Faktor-faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia.

Menurut (Robbins, 2002:36) lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stres kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasikerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah: a) suhu, b) kebisingan, c) penerangan dan d) mutu udara.

a) Suhu

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas adalah penting bahwa pegawai bekerja disuatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

b) Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.

c) Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samara-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

d) Mutu Udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar dilingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah dan depresi.

2) Lingkungan kerja non fisik

Menurut (Sedarmayanti, 2009:31) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. (Nitisemito, 2001:171) menyatakan bahwa perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Menurut (Mangkunegara, 2000:9) untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu:

- 1) Meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja.
- 2) Menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas, pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional ditempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin, manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja.

#### b. Manfaat lingkungan kerja

Menurut (Ishak *et al*, 2003:36) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

#### 2.1.5 Kinerja

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya: standar, target atau sasaran atau kriteria atau yang ditentukan dan disepakati bersama. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya keterampilan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, imbalan atau insentif serta hubungan mereka dengan organisasi yang dapat memicu para karyawan untuk bekerja dengan baik sesuai dengan tugas pekerjaannya. Oleh karena itu, kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut (mangkunegara, 2000:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Soenarmo, 2003:91) mengatakan bahwa pengertian kinerja adalah perilaku yang diperlihatkan seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan pada seorang, organisasi atau kelompok, adapun perilaku tersebut berupa gambaran umum tahapan dan semua unsur yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan baik. Keberhasilan untuk melaksanakan tugas dengan baik tersebut tidak terlepas dari kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut (Dharma, 1991:2) kinerja adalah merupakan sesuatu yang dikerjakan atau produk, jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok orang. (As'ad, 1998:53) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Berdasarkan teori yang sudah dijelaskan, diketahui kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

#### a. Kriteria-kriteria kinerja

Kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi. Menurut Schuler *et al*, 2004 (dalam Harsuko, 2011:21) bahwa ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu:

- 1) Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian.

Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.

- 2) Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal, sebagai contoh apakah SDM-nya ramah atau menyenangkan.
- 3) Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing Internasional. Ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

(Mangkunegara, 2011:67-68) berpendapat bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu :

1) Kemampuan

Manusia pada dasarnya memiliki dua kemampuan yaitu kemampuan potensi dan kemampuan *reality*. Kemampuan *reality* merupakan penggabungan antara pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Dalam dunia kerja, untuk dapat mencapai kinerja yang baik maka karyawan harus memiliki kompetensi kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya. Misalnya karyawan bagian mesin harus mengetahui seluk beluk mesin atau otomotif begitu juga dengan karyawan dibagian keuangan harus mengetahui dan menguasai ilmu keuangan.

2) Motivasi

Setiap karyawan memiliki motivasi di dalam dirinya untuk bekerja dalam mencapai tujuannya. Motivasi merupakan sebuah dorongan untuk melakukan aktivitas guna memperoleh atau mencapai tujuan. Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja yang menggerakkan dirinya secara terarah untuk mencapai tujuan kerjanya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Motivasi karyawan untuk bekerja biasanya terbentuk karena adanya alasan-alasan tertentu, misalnya untuk memperoleh gaji, hadiah, dan lain sebagainya.

c. Tujuan penilaian kinerja

(Mangkunegara, 2000:10) menyatakan secara spesifik, tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hak yang perlu diubah.

## **2.2 Hubungan Antar Variabel**

### **2.2.1 Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja**

Pemimpin dalam perusahaan harus memiliki kemampuan untuk mengarahkan bawahannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Bass, 2006:63) pemimpin transformasional memotivasi orang lain untuk melakukan lebih dari yang mereka tujukan bahkan lebih daripada yang mereka pikir. Mereka menetapkan harapan yang lebih menantang dan biasanya mencapai kinerja yang lebih tinggi, sikap dan kepedulian pemimpin terhadap karyawan tentunya akan memberikan pengaruh.

### **2.2.2 Pengaruh kompensasi terhadap kinerja**

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan untuk mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Kompensasi adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya (Bangun, 2012:225). Pemberian kompensasi dalam perusahaan harus sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, karyawan

akan merasa dihargai atas kinerjanya apabila kompensasi yang diberikan sesuai dengan apa yang telah dikerjakan dan akan berdampak pada peningkatan terhadap kinerja.

#### 2.2.3 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. (Zesbendri *et al*, 2009:134) menyebutkan bahwa disiplin merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Apabila seorang karyawan tidak menghiraukan disiplin kerja maka dipastikan kinerja karyawan menurun.

#### 2.2.4 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan (Nitisemito, 1984:18). Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan penuh kekeluargaan akan berdampak pada kinerja yang tinggi dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

### 2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan Mardiani (2012). Berjudul pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Upj Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Upj Semarang berjumlah 95 orang, hasil penelitian ini yang menggunakan analisis linier regresi berganda menunjukkan secara parsial adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja pada PT. PLN (Persero) UPJ Semarang, secara simultan menunjukkan kepemimpinan transformasional dan kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Upj Semarang.

Penelitian yang dilakukan Sari (2014). Berjudul pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Patra Komala Dumai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Patra Komala Dumai

berjumlah 65 orang, hasil penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda menunjukkan secara parsial adanya pengaruh signifikan dan positif antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sedangkan untuk motivasi dan disiplin kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada PT. Patra Komala Dumai, dikarenakan nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel sehingga menyatakan  $H_0$  ditolak. Secara simultan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Petra Komala Dumai.

Penelitian yang dilakukan Imroatun dan Sukirman (2016). Berjudul pengaruh lingkungan kerja, kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi/ akuntansi di SMA Negeri se- Kabupaten Wonosobo. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru ekonomi / akuntansi di SMA Negeri se-Kabupaten Wonosobo yang berjumlah 30 guru dari 9 sekolah, hasil penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda menunjukkan secara parsial adanya pengaruh signifikan dan positif antara lingkungan kerja, kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi di SMA Negeri se-Kabupaten Wonosobo. Secara simultan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara lingkungan kerja, kompensasi kerja dan motivasi kerja guru ekonomi / akuntansi di SMA Negeri se-Kabupaten Wonosobo.

Penelitian yang dilakukan Hiskia *et. al* (2015). Berjudul pengaruh disiplin, penempatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado berjumlah 30 orang, hasil penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda menunjukkan secara parsial adanya pengaruh signifikan dan positif antara disiplin, penempatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. Secara simultan menunjukkan pengaruh yang signifikan dan positif antara disiplin, penempatan kerja dan

lingkungan kerja terhadap kinerja negeri sipil pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado.

Penelitian yang dilakukan Kresnayana dan Sudharma (2015). Berjudul pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Jimbaran. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada LPD Desa Adat Jimbaran yang berjumlah 59 orang. Penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda yang menunjukkan secara parsial kompensasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Jimbaran. Secara simultan menunjukkan pengaruh yang signifikan dan positif antara kompensasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Jimbaran.

Penelitian yang dilakukan Rahemas *et. al* (2014). Berjudul pengaruh motivasi, disiplin, lingkungan dan kemampuan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kimia Farma Plant Semarang. Populasi pada penelitian ini seluruh karyawan pada PT. Kimia Farma Plant Semarang yang berjumlah 95 orang. Penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda yang menunjukkan secara parsial motivasi, disiplin, lingkungan dan kemampuan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Kimia Farma Palnt Semarang, secara silmutan motivasi, disiplin, lingkungan dan kemampuan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Kimia Farma Plant Semarang.

Penelitian yang dilakukan Yuyun (2015). Berjudul pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Pamella Supermarket 7. Populasi pada penelitian ini seluruh karyawan pada Pamella Supermarket 7 yang berjumlah 65 orang. Penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda yang menunjukkan secara parsial gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Pamella Supermarket 7, secara simultan gaya kepemimpinan

transformasional dan kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Pamella Supermarket 7.

Penelitian yang dilakukan Faris (2013). Berjudul pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Brebes, penelitian ini menggunakan populasi yaitu seluruh karyawan pada PDAM Kabupaten Brebes berjumlah 93 orang, dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda yang menunjukkan secara parsial kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pada PDAM Kabupaten Brebes, secara simultan kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Karyawan pada PDAM Kabupaten Brebes.

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

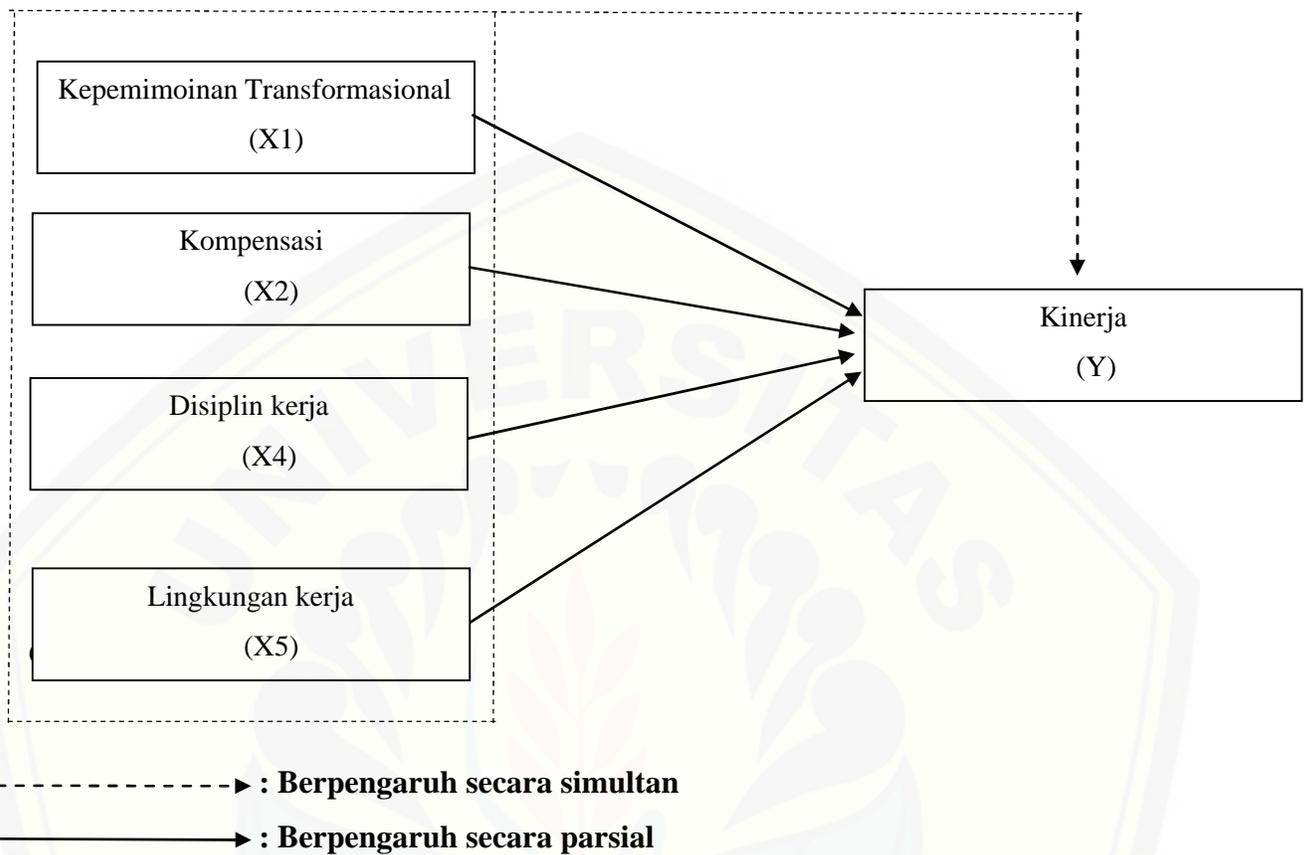
	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1	Tri Moardani (2012)	Kepemimpinan Transformasional (X1), Kompensasi (X2) dan Kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linear berganda	Kepemimpinan transformasional dan kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Yanti Komalasari (2014)	Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linear berganda	Kepemimpinan dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan kepemimpinan, motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

	<b>Nama Peneliti (Tahun)</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Metode Analisis</b>	<b>Hasil (Kesimpulan)</b>
3	Siti, Sukirman (2016)	Lingkungan kerja (X1), Kompensasi (X2), Motivasi (X3) dan Kinerja (Y)	Ananlisis regresi linear berganda	Lingkungan kerja, kompensasi kerja dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4	A.A Gede, I Nyoman (2015)	Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Disiplin (X3) dan Kinerja (Y)	Ananlisis regresi linear berganda	Kompensasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Rahemas, Handoyo,Sari (2014)	Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3), Kemampuan (X4) dan Kinerja Karyawan (Y)	Ananlisis regresi linear berganda	Motivasi, Disiplin Kerja, linkungan Kerja dan Kemampuan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh siginifikan terhadap kinerja karyawan

	<b>Nama Peneliti (Tahun)</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Metode Analisis</b>	<b>Hasil (Kesimpulan)</b>
6	Yuyun (2015)	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Kompensasi (X2) dan Kinerja (Y)	Ananlisis regresi linear berganda	Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan
7	Muh Faris (2013)	Kepemimpinan Transformasional (X1), motivasi (X2) dan kinerja karyawan (Y)	Ananlisis regresi linear berganda	Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

#### 2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini bertujuan untuk mempermudah dalam menganalisis pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menjadikan kepemimpinan transformasional (X1), kompensasi (X2), disiplin kerja (X3) dan lingkungan kerja (X4) sebagai variabel bebas karena empat (4) variabel tersebut diasumsikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut adalah gambar kerangka konseptual yang menjadi dasar pemikiran penelitian ini.



*Gambar 2.1, Kerangka Konseptual*

## 2.5 Perumusan Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Batik Rolla.
- H2 : kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Batik Rolla.
- H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Batik Rolla.
- H4 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Batik Rolla.

H5 : Kepemimpinan transformasional, kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Batik Rolla.



## BAB 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif, melalui pendekatan kuantitatif dengan teknik survei untuk menjelaskan antara variabel kepemimpinan transformasional, kompensasi, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Batik Rolla.

### 3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

#### a. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik individu atau perseorangan, seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuisioner (Umar, 2003:130). Pada penelitian ini, data primer diperoleh dari wawancara dan penyebaran kuisioner serta hasil pengamatan yang dilakukan peneliti pada Rumah Batik Rolla.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul atau oleh pihak lain (Umar, 2003:130). Pada penelitian ini, data sekunder yang digunakan adalah bukti-bukti tulisan (dokumentasi), jurnal, laporan yang terkait dengan penelitian ini.

### 3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara atau teknik mengumpulkan data yang diperlukan, metode pengumpulan data dalam penelitian ini antara lain:

#### 1. Wawancara

Wawancara adalah salah satu teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada karyawan (responden) Rumah Batik Rolla. Pengumpulan data yang dilakukan dengan wawancara adalah sifatnya sebagai pembantu penyebaran

kuesioner agar maksud dan tujuan dari pertanyaan atau pernyataan kuisoner dapat dimengerti dengan baik dan jelas oleh responden. Wawancara menanyakan perihal pertanyaan responden terkait dengan kuisoner penelitian.

## 2. Kuisioner

Pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan kuisoner kepada karyawan (responden) dan kemudian karyawan akan mengisi sesuai dengan pernyataan yang diberikan oleh peneliti. Data yang didapat dari kuisoner ini adalah tentang kepemimpinan transformasional, kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan Rumah Batik Rolla.

## 3.4 Populasi

### 3.4.1 Populasi

Populasi merupakan seluruh karakteristik yang menjadi obek penelitian (Hariyadi, 2013:20). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Rumah Batik Rolla yang berjumlah 69 orang.

## 3.5 Identifikasi Variabel

Variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### a. Variabel Bebas atau *Independent Variable* (X1, X2, X3, X4)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional (X1), kompensasi(X2), disiplin kerja (X3) dan lingkungan kerja (X4). Variabel-variabel tersebut adalah variabel yang diduga berpengaruh terhadap variabel terikat.

### b. Variabel terikat atau *Dependent Variable* (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja. Variabel tersebut merupakan variabel yang diduga dipengaruhi oleh variabel bebas.

### 3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel

#### 3.6.1 Definisi operasional Variabel

Definisi operasional adalah faktor-faktor atau variabel-variabel yang di gunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini definisi operasional yang di gunakan adalah sebagai berikut:

##### a. Kepemimpinan Transformasional ( $x1$ )

Dalam kaitannya dengan kepemimpinan, persepsi karyawan terhadap kepemimpinan seorang pimpinan menjadi hal yang penting. Persepsi yang dimaksud dalam penelitian adalah proses seorang karyawan menilai pimpinannya. Kepemimpinan yang dipakai untuk menilai dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional, dengan menggunakan indikator yang dikembangkan oleh (Robbins, 2010:263).

##### 1) Kharisma

Pemimpin mendahulukan kepentingan perusahaan dan kepentingan orang lain dari kepentingan diri sendiri serta memperlihatkan kemampuan dan keahliannya dalam melakukan pekerjaan.

##### 2) Motivasi Inspiratif

Pemimpin mampu menimbulkan inspirasi pada bawahannya dengan memberikan keyakinan bahwa tujuan dapat tercapai.

##### 3) Stimulasi Intelektual

Pemimpin mendorong bawahan untuk mencari cara-cara kerja baru dalam melaksanakan tugas.

##### 4) Perhatian yang Individual

Pemimpin memberikan perhatian khusus kepada bawahan dan memperlakukan setiap bawahannya sebagai seorang pribadi dengan kecakapan, kebutuhan serta keinginan masing-masing.

##### b. Kompensasi ( $x2$ )

Kompensasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah segala bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan atas jerih payah karyawan. Adapun indikator

yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan indikator yang dikembangkan oleh (Simamora, 2009:445).

1) Gaji

Gaji merupakan imbalan dalam bentuk uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam skala bulanan.

2) Tunjangan

Tunjangan diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang dianggap mempunyai komitmen terhadap perusahaan seperti Tunjangan Hari Raya (THR).

3) Bonus

Imbalan dalam bentuk uang yang diberikan diluar gaji atas prestasi karyawan terhadap perusahaan.

4) Jaminan Sosial

Bentuk imbalan dari perusahaan berupa asuransi kesehatan, beasiswa pendidikan bagi anggota keluarga karyawan dan uang pesangon.

5) Fasilitas

Fasilitas kantor yang diberikan perusahaan untuk karyawan berupa kenyamanan dalam kerja, tempat kerja yang luas, bersih, aman serta tempat ibadah.

c. Disiplin kerja(X3)

Disiplin kerja yaitu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Hasibuan, 2010:193).

1) Mematuhi Semua Peraturan Perusahaan.

Karyawan diwajibkan untuk mematuhi peraturan perusahaan yang sudah ditetapkan perusahaan demi kelancaran kegiatan perusahaan.

2) Penggunaan Waktu Secara Efektif.

Para karyawan diusahakan menggunakan waktu seefektif mungkin agar tugas yang diberikan oleh perusahaan bisa selesai tepat waktu.

### 3) Tanggung Jawab Dalam Pekerjaan dan Tugas.

Perusahaan memberikan tanggung jawab terhadap karyawan untuk selalu bisa menyelesaikan semua tugas-tugas pekerjaan yang sudah diberikan oleh perusahaan.

### 4) Tingkat Absensi.

Tingkat kehadiran atau absensi digunakan untuk melihat seberapa besar kedisiplinan karyawan terhadap peraturan perusahaan dan untuk melihat kinerja karyawan melalui tingkat absensi.

### d. Lingkungan Kerja (X4)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Menurut (Sedarmayanti, 2009:26), indikator lingkungan kerja diantaranya :

#### 1) Penerangan

Penerangan atau pencahayaan ditempat bekerja dapat berasal dari lampu dan sinar matahari yang masuk melalui ventilasi ditempat kerja.

#### 2) Dekorasi atau Ruang Gerak

Tempat kerja ditata sedemikian rupa sehingga alat-alat yang digunakan tidak mengganggu aktivitas para karyawan.

#### 3) Suhu Udara

Suhu udara merupakan hal yang penting diperhatikan oleh perusahaan, suhu udara diatur sedemikian rupa sehingga dapat diterima oleh karyawan.

#### 4) Suara Bising

Suara bising yang tidak diperkirakan oleh karyawan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja

#### 5) Keamanan Bekerja

Perusahaan menjamin keamanan setiap karyawan untuk tidak terjadi tindakan kriminal Antar Karyawan.

#### 6) Hubungan Antar Karyawan

Hubungan karyawan antar rekan kerja maupun atasan dapat terjalin dengan komunikasi yang baik dan mampu bekerja sama dengan baik.

#### e. Kinerja (Y)

Kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah hasil kerja karyawan dari segi kualitas maupun kuantitasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Kinerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator yang dikembangkan oleh (Mangkunegara, 2009:67).

##### 1) Kualitas Kerja.

Merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

##### 2) Kuantitas Kerja.

Penyelesaian pekerjaan yang dicapai karyawan sesuai dengan jumlah yang diinginkan oleh perusahaan.

##### 3) Tanggung Jawab.

Tanggung jawab karyawan atas pekerjaan yang diberikan kepada mereka seperti dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

##### 4) Kerja Sama.

Karyawan bersedia bekerjasama dengan karyawan lain dengan baik tanpa memperlakukan status dan konflik pribadi.

##### 5) Inisiatif.

Karyawan dapat menyelesaikan masalah yang terjadi dengan baik tanpa menunggu perintah dari atasan.

#### 3.6.2 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval dalam alat ukur. Pengukuran variabel X1 (kepemimpinan transformasional), variabel X2 (kompensasi), variabel X3 (disiplin kerja), variabel X4 (lingkungan kerja) dan variabel Y (kinerja) dilakukan dengan menggunakan skala likert. Skala likert merupakan skala yang populer dikalangan peneliti karena

penerapannya yang mudah dan sederhana dalam penafsiran. Menurut Sugiyono (2009: 132-133) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Untuk setiap item dalam daftar pertanyaan menggunakan kriteria:

- a. Skor 5 : Sangat Setuju (SS)
- b. Skor 4 : Setuju (S)
- c. Skor 3 : Netral (N)
- d. Skor 2 : Tidak Setuju (TS)
- e. Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

### 3.7 Uji Instrumen

#### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas sebuah data bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Pearson product moment*.

Rumus yang digunakan kolerasi *Pearson product moment* yaitu:

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

Dimana:

- r = koefisien korelasi
- n = jumlah variabel
- X = variabel bebas
- Y = variabel terikat

Dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika r hasil positif, serta r hasil > r tabel, maka variabel tersebut valid.
- b. Jika r hasil positif, serta r hasil < r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

Suatu butir pertanyaan dikatakan valid dapat juga dilihat dari nilai signifikansinya. Apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka data

tersebut dapat dikatakan valid. Sedangkan jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dikatakan tidak valid (Sugiyono, 2009:115).

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih (Prayitno, 2010:75). Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran kendala terhadap subjek yang sama.

Pengujian kendala alat ukur dalam alat penelitian menggunakan reliabilitas metode alpha ( $\alpha$ ) yang digunakan adalah metode *Cronbach* yakni (Prayitno, 2010:75) ;

$$a = \frac{\sum_{i=1}^k r_{ii}}{k}$$

Dimana:

- a = koefisien reliabilitas
- r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel
- k = jumlah variabel dalam persamaan

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

## 3.8 Uji Asumsi Klasik

### 3.8.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan pengujian dari asumsi yang berkaitan bahwa antara variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan yang lainnya. Apabila terjadi suatu multikolinieritas dapat menyebabkan model regresi yang diperoleh tidak valid untuk menaksir variabel independen gejala multikolinieritas juga dapat dideteksi dengan melihat besarnya VIF (*Variance*

*Inflation Factor*). (Latan, 2013:26) menyatakan bahwa indikasi multikolinearitas pada umumnya terjadi jika VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

### 3.8.2 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 :

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

### 3.8.3 Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi merupakan pengujian yang dilakukan untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel pengganggu dalam masing-masing variabel bebas. Dalam penelitian ini uji autokorelasi menggunakan tes *Durbin Watson* dengan ketentuan sebagai berikut:

$dW < dL$ , berarti ada autokorelasi positif (+)

$dL < dW < dU$ , tidak dapat disimpulkan

$dU < dW < 4-dU$ , berarti tidak terjadi autokorelasi.

$4-dU < dW < 4-dL$ , tidak dapat disimpulkan

$dW > 4-dL$ , berarti ada autokorelasi negatif (-)

## 3.9 Analisis linear regresi berganda

Menurut (Sarjono *et al*, 2011:11) analisis regresi berganda (multiple regression) merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh dua atau

lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) yang di rumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Di mana :

Y = variabel terikat

X = variabel bebas

a = konstanta

b = koefisien regresi

Dalam pengujian koefisiensi regresi linear berganda. Menurut (sanusi, 2014:133-134) peneliti akan menolak  $H_0$  dan akan menerima hipotesis penelitian dengan memilih nilai  $\alpha$  yang sesuai dengan tingkat signifikansi yang diinginkan dengan nilai Sig atau nilai Probabilitas.

Kriteria pengujian :

Nilai  $Pr \geq \alpha = 5\%$  =  $H_0$  diterima

Hal ini berarti koefisiensi regresi linear berganda yang diuji signifikan atau dengan kata lain berpengaruh.

Nilai  $Pr < \alpha = 5\%$  =  $H_0$  ditolak

Hal ini berarti koefisiensi regresi linear berganda yang diuji tidak signifikan atau dengan kata lain tidak berpengaruh.

### 3.10 Uji Hipotesis

#### 3.10.1 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independent (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Y) (Duwi, 2008:83). Dengan melakukan uji dua arah menggunakan taraf nyata  $\alpha = 5\%$ , maka ujungnya ada dua sehingga  $5\%/2 = 2,5\% = 0,025$  dan derajat bebasnya 64.

Menentukan nilai t-hitung untuk koefisiensi  $b_1, b_2, \dots, b_n$  dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$t\text{-hitung} = \frac{b}{S_b}$$

Dimana :

- t = hasil t hitung
- b = koefisien regresi variabel bebas
- B = Nilai koefisien
- Sb = standart error variabel bebas

Kriteria pengujian :

- a. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  =  $H_0$  ditolak
- Apabila  $t_{hitung} < \text{negatif } t_{tabel}$  =  $H_0$  ditolak

Hal ini berarti variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.

- b. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  =  $H_0$  diterima
- Apabila  $t_{hitung} > \text{negatif } t_{tabel}$  =  $H_0$  diterima

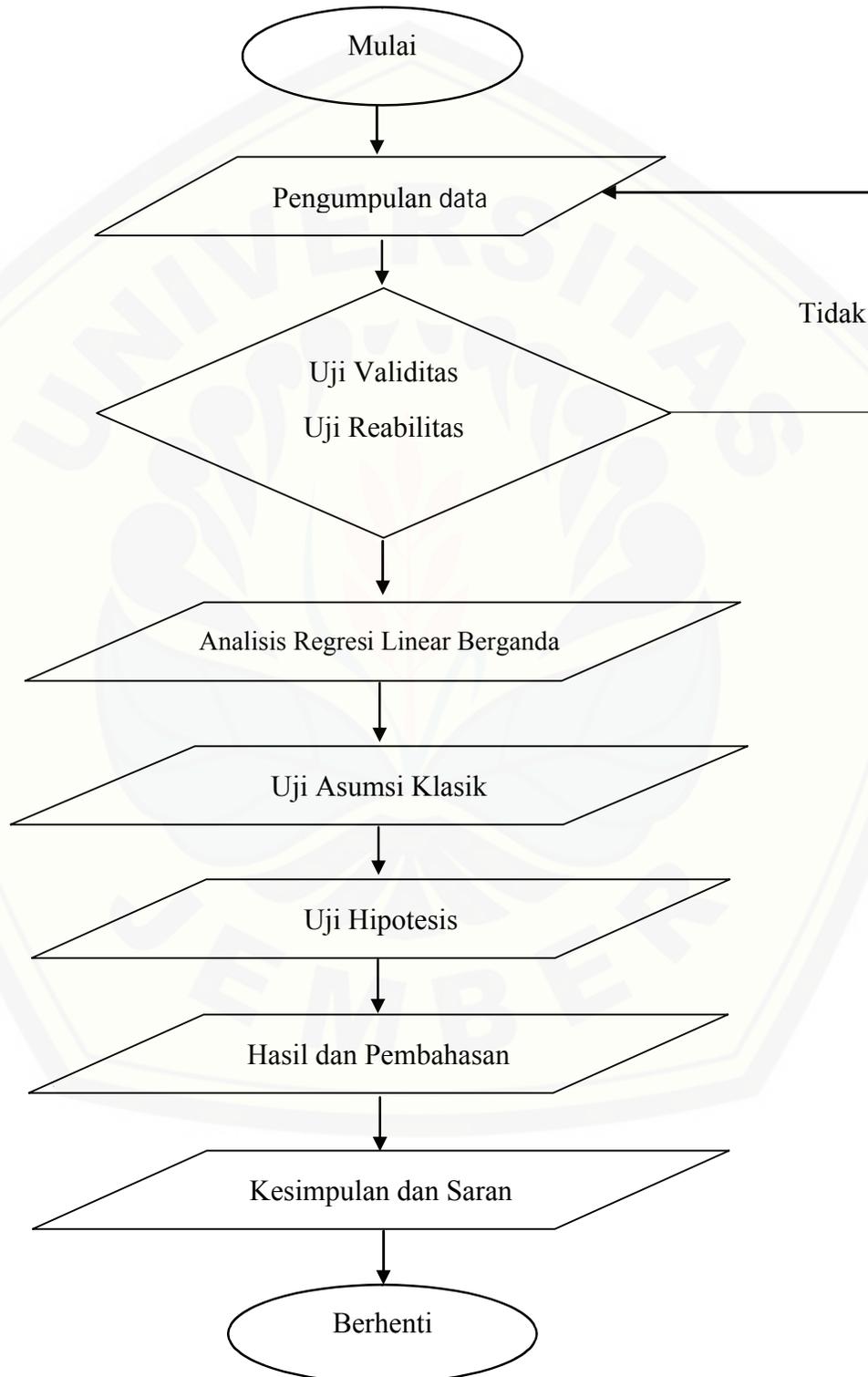
Hal ini berarti variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.

### 3.10.2 Uji F (pengaruh secara simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (X) yaitu kepemimpinan transformasional, kompensasi, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja secara bersama-sama. Taraf signifikan yang digunakan sebesar 5% sehingga apabila di probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 maka  $H_a$  diterima, sedangkan jika probabilitas signifikan lebih besar dari 0,05 maka  $H_a$  di tolak.

### 3.11 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini adalah:



*Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah*

Keterangan:

1. Mulai, yaitu tahap awal atau persiapan penelitian mencari data.
2. Pengumpulan data, yaitu tahap pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian melalui penyebaran kuesioner kepada responden berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis. Kuesioner tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan informasi dan data yang dibutuhkan.
3. Uji validitas dan uji reabilitas, yaitu pada tahap ini melakukan pengujian terhadap data untuk mengetahui kehandalan instrumen yang digunakan.
4. Analisis regresi linear berganda, yaitu untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
5. Uji asumsi klasik, yaitu untuk mengetahui adanya multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi.
6. Uji hipotesis merupakan pengujian hipotesis yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disetiap variabel yang diukur.
7. Hasil dan pembahasan, yaitu tahapan dimana peneliti menjelaskan hasil dari penelitian yang telah dilakukan.
8. Kesimpulan dan saran, yaitu mengambil kesimpulan dari hasil penelitian berdasarkan analisis yang dilakukan.
9. Berhenti, yaitu penyelesaian atau berakhirnya penelitian.

## BAB 5. KESIMPILAN DAN SARAN

### 5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini dan hasil uji statistik pada tabel 4.16. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Kepemimpinan secara parsial transformasional tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada Rumah Batik Rolla. Hal ini membuktikan sebuah perusahaan dapat berkembang dan mencapai tujuannya tidak hanya tergantung pada seorang pemimpin tetapi perusahaan yang memiliki sistem kerja yang jelas dapat mempermudah tercapainya tujuan perusahaan.
- b. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada Rumah Batik Rolla. Hal ini membuktikan bahwa pemberian kompensasi oleh industri terhadap karyawan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan dan kemampuan perusahaan sehingga tidak akan berdampak negatif disalah satu pihak.
- c. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Batik Rolla. Hal ini membuktikan sebuah peraturan yang tepat tanpa harus karyawan merasa terbebani bisa membuat seorang karyawan menjadi disiplin bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.
- d. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Batik Rolla. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang ada saat ini memberikan kenyamanan kerja dalam menciptakan sebuah kreasi dan inovasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## 5.2 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan uji statistik diperoleh variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh paling positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Rumah Batik Rolla. Maka dapat disarankan sebagai berikut :

- a. Pihak Rumah Batik Rolla, dihimbau mempertahankan pembagian jam kerja yang sudah ada. Untuk memberikan kesempatan kepada karyawan dalam membagi waktu untuk bekerja dan waktu untuk kepentingan pribadi. Pembagian waktu ini berjalan efektif dengan tidak adanya keluhan dari karyawan melainkan dapat membantu karyawan dalam menyiapkan keperluan atau kepentingan pribadi tanpa harus mengurangi jam kerja.
- b. Pihak Rumah Batik Rolla, dihimbau bisa memberikan suatu kreasi atau inovasi kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas bekerja. Dengan pemberian tersebut diharapkan karyawan bisa menggunakan waktu bekerja secara efektif, untuk memenuhi tuntutan kerja.
- c. Pihak Rumah Batik Rolla, dihimbau bisa menambah atau menerapkan sebuah metode baru atau yang bisa membantu dalam penyelesaian karyawan, metode yang ada sekarang seperti buku pedoman bekerja dan buku kontrol kerja sudah memberikan dampak positif terhadap karyawan dengan tingkat kesalahan kerja cukup rendah. Diharapkan dengan menambah metode baru bisa meningkatkan kuantitas dan kualitas hasil kerja karyawan.
- d. Pihak Rumah Batik Rolla, dihimbau peraturan yang sudah ada atau membuat peraturan-peraturan baru apabila diperlukan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan tanpa harus ada suatu tekanan terhadap karyawan.

**Daftar Pustaka**

- Ambar T. S., dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arep, I., dan Tanjung. H. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arisandy, Desy. 2004. *Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Keramik "Ken Lila Production" Di Jakarta*. Jurnal Psyche, 1 (2).
- As'ad, M. 1998. *Psikologi Industri*. Jakarta: Liberty.
- Aynul. 2008. *Kepemimpinan [On-line, 14 Februari. 2012] Situs <http://kepemimpinan-fisipuh.blogspot.com/2009/03/definisi-pemimpin.html>*.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Bandung
- Bass, B., and Ronald. E. 2006. *Transformational Leadership Second Edition*. New Jersey : Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Danang, Sunyoto. 2015. *Perilaku Konsumen dan Pemasaran*. Yogyakarta : CAPS.
- Dharma, Agus. 1991. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Davis, K dan Newstrom. 1985. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, J., Ivancevich, J., and Donnelly, J. 2011. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Tangerang: Binarupa Aksara Publisher.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Grasindo.
- Hasibuan, Malayu, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci keberhasilan*. Jakarta: CV.Haji Masagung.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu . 2010a. *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu . 2010b. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Helmi, A. F. 1996. *Disiplin kerja. Buletin Psikologi Tahun IV, Nomor 2, Desember 1996, Edisi Khusus ulang tahun XXXII*.
- Jackson, S., dan Werner. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia 2, edisi kesepuluh, terjemahan*. Jakarta : Salemba Empat.
- Latan, Hengky. 2013. *Analisis Multivariat Teknik dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung :Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex. S. 1984. *Pembelajaran Perusahaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alek S. 2001. *Manajemen Personalialia, Edisi Kedua*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, M. S. 2002. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Ghalia Indonesia.
- Prawirohardjo, Sarwono. 2005. *Ilmu kebidanan*. Jakarta : Yayasan BinaPustaka.
- Priyatno, Duwi. 2009. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Rivai, Veithzal. 2007. *Bank and Financial Institute Management*. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada.
- Robert, K., dan Angelo, K. 2005. *Organizational Behavior (Terjemahan) Buku 2, Edisi Kelima*. Jakarta: Salemba Empat.

- Robbins, Stephens P. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi, alih bahasa oleh Halida dan Dewi Sartika, Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga.
- Sanusi, Anwar. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, Bedjo Siswanto. 2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Sarjono, H., dan Julianita, W. 2013. *SPSS vs LISREL Sebuah Pengantar Aplikasi Untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saryono. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif dalam Kesehatan*. Yogyakarta : Nuha Medika.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*. Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Simamora, Henry. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Singodimedjo, Markum.2000. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : SMMAS.
- Singodimedjo, Markum. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Sugiyono. 2009. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Supardi. 2005. *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UII Press.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Umar, Husein. 1998. *Metode Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*, Cetakan Pertama. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Jurnal :

Astuti, Yuyun Fitri. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Pamella Supermarket 7, *Diss. Manajemen*.

Imroatun, S., and Sukirman. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi Di Sma Negeri Se-Kabupaten Wonosobo. *Economic Education Analysis Journal*, 5. (1) :102-111.

Muarif, M., Tewal, B., dan Sendow, G. 2015. Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 3 (3) : 363-372.

Munparidi. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. *Jurnal Orasi Bisnis*, 7 (5) : 35-44.

Mondiani, Tria. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (persero) UPJ Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1.(1) : 60-72.

Pamesti, R., Handoyo. D., and Listyorini. S. 2014. Pengaruh Motivasi, Disiplin, Lingkungan dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan. *Dalam Jurnal of Social*, 12 (7) : 1-10.

Potu, Aurelia. 2013. Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal EMBA*, 1 (4) :1208-1218.

Runtuuwu, H., Joyce. L., and Dotulong. L. 2015. Pengaruh Disiplin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan

Perizinan Terpadu Kota Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3.(3) : 297-312.

Sajangbati, Ivonne A. S. 2013. Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. *Jurnal EMBA*, 1 (4) : 667-678.

Sari, Yanti Komala. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 6. (2) : 119-127.

Tambingon, J., Tewal, B., dan Tumade, P. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Efektivitas Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wilayah V Pt. Pegadaian (Persero) Manado. *Jurnal EMBA*, 2. (4) : 1-12.

Wiedyono, Muhammad Faris. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PDAM Kabupaten Brebes). *Diss. Universitas Negeri Semarang*.

Wiratama, I. dan Sintaasih. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 7 (2) : 153-162.

#### Internet:

<http://www.antaraneews.com/berita/309634/industri-batik-berkembang-pesat-setelah-pengakuan-unesco>.

<http://www.antaraneews.com/print/158149/motif-tembakau-jadi-khas-batik-jember>.

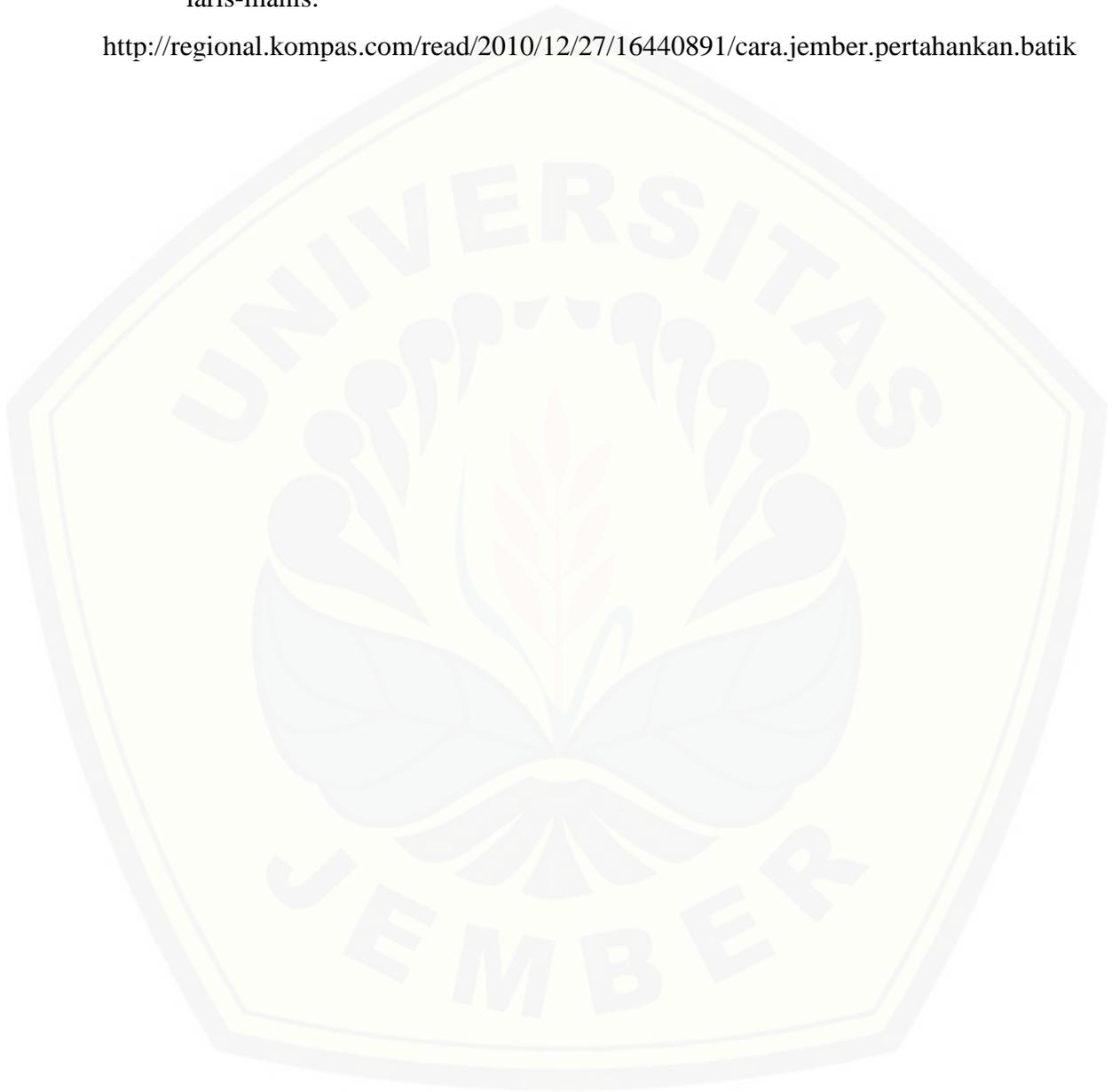
[http://www.kompasiana.com/anton\\_djakarta/sekilas-sejarah-perkembangan-batik-di-indonesia\\_550d9f918133115a2cb1e525](http://www.kompasiana.com/anton_djakarta/sekilas-sejarah-perkembangan-batik-di-indonesia_550d9f918133115a2cb1e525).

[http://www.kompasiana.com/azhar79/manajemen-efektif-pengembangan-industri-perbatikan-nasional-berbasis-sumber-daya-lokal\\_54fd2233a33311043d50f8ad](http://www.kompasiana.com/azhar79/manajemen-efektif-pengembangan-industri-perbatikan-nasional-berbasis-sumber-daya-lokal_54fd2233a33311043d50f8ad)

<http://memotimuronline.com/berita-jati-diri-jember-terlukis-dalam-motif-batik.html>.

<https://m.tempo.co/read/news/2012/10/03/058433361/internet-bikin-batik-jember-laris-manis>.

<http://regional.kompas.com/read/2010/12/27/16440891/cara.jember.pertahankan.batik>



**Lampiran 1**

**Kuisoner Penelitian**

Yth. Bapak/ibu

Karyawan di Rumah Batik Rolla

Di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan tugas akhir (skripsi) sebagai syarat menyelesaikan studi S1 di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Jember, maka saya memohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara untuk menjawab daftar pertanyaan dalam kuisoner dengan sejujurnya yang berkaitan dengan topik penelitian yang saya ajukan. Judul penelitian ini adalah “**analisis pengaruh kepemimpinan transformasional, kompensasi, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Batik Rolla.**”

Informasi yang Bapak/Ibu/Saudara semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Semua jawaban dan identitas Bapak/Ibu/Saudara akan saya jamin kerahasiaannya. Akhirnya, atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara dalam menjawab kuisoner ini kami ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Erwin Hardiyanto

110810201227

## Identitas Responden

No responden :.....

Nama :..... Lama bekerja :.....

Umur :..... Pendidikan terakhir :.....

Jenis kelamin :..... No Hp :.....

## Kuisoner Penelitian

### 1. Variabel Kepemimpinan Transformasional

No	Pernyataan	Kategori Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pemimpin saya mendahulukan kepentingan industri dan kepentingan orang lain serta memperlihatkan kemampuan dan keahliannya dalam melakukan pekerjaan.					
2	Pemimpin saya mampu menimbulkan inspirasi pada karyawan, dengan memberikan keyakinan tujuan dapat dicapai.					
3	Pemimpin saya mampu mendorong karyawan untuk mencari cara-cara kerja baru dalam melaksanakan tugas.					
4	Pemimpin saya dapat memberikan perhatian khusus kepada karyawan dan memperlakukan sebagai seorang pribadi dengan kecakapan dan keahliannya.					

## 2. Variabel kompensasi

No	Pernyataan	Kategori Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
1	Gaji yang saya terima selama ini telah sesuai dengan beban pekerjaan saya.					
2	Industri memberikan tunjangan (THR) sesuai kemampuan perusahaan.					
3	Saya menerima bonus dalam kaitanya untuk menyelesaikan pesanan tambahan.					
4	Tempat saya bekerja selama ini telah memberikan jaminan kesehatan bagi karyawan dan keluarganya.					
5	Tempat saya bekerja menyediakan fasilitas kesehatan dan keselamatan berkeja					

## 3. Variabel disiplin kerja

No	Pernyataan	Kategori Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya datang tepat waktu dalam bekerja.					
2	Saya ikut andil memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan.					

3	Saya secara rutin mendapatkan saran dan arahan dari pemimpin.					
4	Jarak tempat tinggal dan tempat kerja tidak mempengaruhi ketepatan waktu saya.					
5	Saya selalu menaati aturan yang ada dalam industri.					

#### 4. Lingkungan kerja

No	Pernyataan	Kategori Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
1	Penataan tata cahaya / penerangan dalam ruang kerja sangat baik, sehingga tidak mengganggu aktivitas kerja.					
2	Penataan ruang kerja yang nyaman dan luas mendukung aktivitas pekerjaan.					
3	Pengaturan ventilasi/suhu udara diindustri membuat kerja nyaman dan lancar.					
4	Frekuensi suara ditempat kerja tidak mengganggu konsentrasi kerja karyawan					
5	Keamana kerja merupakan hal yang penting bagi karyawan.					

6	Keamana kerja merupakan hal yang penting bagi karyawan.					
7	Hubungan antara karyawan dengan atasan maupun dengan rekan kerja terjalin dengn baik dan harmonis					

## 5. Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Kategori Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh pemimpin.					
2	Saya sanggup menangani pekerjaan yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan.					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.					
5	Saya mampu mengerjakan tugas dengan baik secara mandiri dan saya mempunyai kemampuan yang baik dalam bekerja sama dengan orang lain					
6	Saya memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan					

**Lampiran 2**

**Rekapitulasi Jawaban Responden**

No	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5
1	4	4	4	5	4	4	4	4	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	3	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	4	5	3	3	3
5	5	4	5	5	4	4	3	2	2
6	5	5	5	5	4	4	4	2	2
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	3	2	2
9	4	4	4	4	4	4	3	2	2
10	5	5	4	5	5	4	4	4	5
11	4	4	5	5	3	4	3	2	2
12	5	5	5	5	4	4	3	2	2
13	4	4	5	5	4	4	3	2	2
14	4	4	4	4	4	4	3	2	2
15	5	5	5	5	4	4	3	2	2
16	4	4	5	5	5	4	5	2	3
17	4	5	5	5	5	4	5	2	3
18	4	5	5	5	5	4	5	2	3
19	4	4	4	4	5	4	4	3	3
20	4	5	5	5	5	4	5	2	3
21	4	4	5	5	5	4	5	2	3
22	4	4	5	5	5	4	5	2	3
23	4	5	5	4	5	4	4	2	3
24	3	3	3	3	2	2	2	2	2
25	4	5	5	4	4	4	3	2	2
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	5	4	5	4	5	2	3
28	4	4	4	4	5	4	5	2	3
29	3	3	3	3	5	4	5	2	3
30	4	4	5	4	5	4	5	2	3
31	4	4	5	4	5	4	5	2	3
32	5	5	5	5	5	4	5	2	3
33	5	5	5	4	5	4	5	2	3

No	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5
34	4	4	5	4	5	4	5	2	3
35	4	4	5	4	5	4	5	2	3
36	4	3	3	4	4	4	3	2	2
37	4	4	4	4	4	3	5	2	4
38	3	3	3	3	4	4	3	2	2
39	4	4	4	4	4	4	3	2	2
40	5	5	5	5	5	4	4	4	5
41	4	4	5	5	4	4	3	2	2
42	5	5	5	5	4	5	5	5	5
43	5	5	5	4	4	5	3	3	3
44	3	3	3	3	5	4	5	2	3
45	4	5	5	4	4	4	3	2	2
46	3	3	3	3	4	4	4	4	4
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	5	5	5	5	4	5	5	5	5
49	4	4	4	4	4	4	3	2	2
50	4	4	4	4	5	4	3	2	2
51	5	5	5	5	5	4	4	4	5
52	4	5	5	4	5	4	5	2	3
53	4	5	5	4	5	4	5	2	3
54	4	5	5	5	4	4	3	2	2
55	4	4	4	4	4	4	5	2	4
56	4	5	5	5	4	4	3	2	2
57	4	4	4	4	5	5	5	2	3
58	4	3	3	3	4	4	3	2	2
59	5	5	5	5	4	4	5	2	4
60	4	5	5	5	4	4	3	2	2
61	4	5	5	5	4	4	3	2	2
62	4	5	5	4	5	5	5	2	3
63	4	5	5	5	5	4	3	2	2
64	5	5	5	3	4	5	5	2	4
65	4	4	4	4	5	5	5	2	4
66	4	5	5	5	4	4	3	2	2
67	5	5	5	5	3	3	5	2	4
68	4	4	5	5	4	4	3	2	2
69	3	5	5	4	5	5	5	5	5

No	x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x4.1	x4.2	x4.3	x4.4	x4.5	x4.6
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
6	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4
11	3	4	5	4	5	3	2	3	4	4	4
12	5	4	5	3	5	2	3	3	4	4	4
13	3	4	4	4	5	3	2	3	4	4	4
14	5	4	5	3	5	2	3	3	4	4	4
15	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
16	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5
17	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5
18	5	5	5	5	5	5	4	2	4	5	5
19	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4
20	5	5	5	5	5	5	4	2	4	5	5
21	5	5	4	5	5	5	4	2	4	5	5
22	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5
23	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
24	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4
25	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	5	5	5	5	5	5	4	2	4	5	5
28	5	5	5	5	5	5	4	2	4	5	5
29	5	5	4	5	5	5	4	2	4	5	5
30	5	5	4	5	5	5	4	2	4	5	5
31	5	5	5	5	5	5	4	2	4	5	5
32	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
33	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
34	5	5	5	5	5	5	4	2	4	5	5
35	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
36	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
37	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5



No	y.1	y.2	y.3	y.4	y.5
1	5	4	3	3	4
2	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5
5	4	4	3	4	4
6	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4
10	5	4	4	5	4
11	4	4	4	5	4
12	4	4	4	4	4
13	4	4	4	5	4
14	4	4	4	4	4
15	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5
19	3	3	3	3	4
20	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	5
24	4	4	3	4	5
25	5	4	4	4	5
26	4	4	4	4	4
27	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5
31	5	5	5	5	5
32	5	5	5	5	5
33	5	5	5	5	5
34	5	5	5	5	5
35	5	5	5	5	5
36	5	4	4	4	5
37	5	5	5	5	5

No	y.1	y.2	y.3	y.4	y.5
38	5	4	4	4	5
39	4	4	4	4	4
40	5	4	4	5	4
41	4	4	4	5	4
42	5	5	5	5	5
43	5	5	5	5	5
44	5	5	5	5	5
45	5	4	4	4	5
46	5	4	3	3	4
47	5	5	5	5	5
48	5	5	5	5	5
49	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4
51	5	4	4	5	4
52	5	5	5	5	5
53	5	5	5	5	5
54	5	4	4	4	5
55	5	5	5	5	5
56	5	4	4	4	5
57	5	5	5	5	5
58	5	4	4	4	5
59	5	5	5	5	5
60	4	4	4	4	4
61	5	5	5	5	5
62	5	5	5	5	5
63	5	4	4	4	5
64	5	5	5	5	5
65	5	5	5	5	5
66	5	4	4	4	5
67	5	5	5	5	5
68	4	4	4	4	4
69	5	5	5	5	5

LAMPIRAN 3

HASIL UJI VALIDITAS

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.JUMLAH
X1.1	Pearson Correlation	1	,636**	,580**	,523**	,817**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	69	69	69	69	69
X1.2	Pearson Correlation	,636**	1	,792**	,603**	,862**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	69	69	69	69	69
X1.3	Pearson Correlation	,580**	,792**	1	,634**	,865**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	69	69	69	69	69
X1.4	Pearson Correlation	,523**	,603**	,634**	1	,813**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	69	69	69	69	69
X1.JUMLAH	Pearson Correlation	,817**	,862**	,865**	,813**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	69	69	69	69	69

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

		Correlations					
		x2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.JUMLAH
x2.1	Pearson Correlation	1	,410**	,626**	,113	,324**	,604**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,354	,007	,000
	N	69	69	69	69	69	69
X2.2	Pearson Correlation	,410**	1	,294*	,471**	,393**	,615**
	Sig. (2-tailed)	,000		,014	,000	,001	,000
	N	69	69	69	69	69	69
X2.3	Pearson Correlation	,626**	,294*	1	,217	,658**	,768**
	Sig. (2-tailed)	,000	,014		,074	,000	,000

	N	69	69	69	69	69	69
X2.4	Pearson Correlation	,113	,471**	,217	1	,791**	,748**
	Sig. (2-tailed)	,354	,000	,074		,000	,000
	N	69	69	69	69	69	69
X2.5	Pearson Correlation	,324**	,393**	,658**	,791**	1	,916**
	Sig. (2-tailed)	,007	,001	,000	,000		,000
	N	69	69	69	69	69	69
X2.JUMLAH	Pearson Correlation	,604**	,615**	,768**	,748**	,916**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	69	69	69	69	69	69

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

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

### Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.JUMLAH
X3.1	Pearson Correlation	1	,413**	,421**	,333**	,283*	,686**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,005	,018	,000
	N	69	69	69	69	69	69
X3.2	Pearson Correlation	,413**	1	,121	,872**	,625**	,859**
	Sig. (2-tailed)	,000		,323	,000	,000	,000
	N	69	69	69	69	69	69
X3.3	Pearson Correlation	,421**	,121	1	,128	,272*	,505**
	Sig. (2-tailed)	,000	,323		,294	,024	,000
	N	69	69	69	69	69	69
X3.4	Pearson Correlation	,333**	,872**	,128	1	,516**	,815**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,294		,000	,000
	N	69	69	69	69	69	69
X3.5	Pearson Correlation	,283*	,625**	,272*	,516**	1	,731**
	Sig. (2-tailed)	,018	,000	,024	,000		,000
	N	69	69	69	69	69	69
X3.JUMLAH	Pearson Correlation	,686**	,859**	,505**	,815**	,731**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	69	69	69	69	69	69

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

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

		Correlations						
		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X
X4.1	Pearson Correlation	1	,658**	,135	,311**	,656**	,649**	
	Sig. (2-tailed)		,000	,269	,009	,000	,000	
	N	69	69	69	69	69	69	
X4.2	Pearson Correlation	,658**	1	,566**	,605**	,313**	,353**	
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,009	,003	
	N	69	69	69	69	69	69	
X4.3	Pearson Correlation	,135	,566**	1	,489**	,003	,012	
	Sig. (2-tailed)	,269	,000		,000	,977	,923	
	N	69	69	69	69	69	69	
X4.4	Pearson Correlation	,311**	,605**	,489**	1	,097	,083	
	Sig. (2-tailed)	,009	,000	,000		,428	,498	
	N	69	69	69	69	69	69	
X4.5	Pearson Correlation	,656**	,313**	,003	,097	1	,969**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,009	,977	,428		,000	
	N	69	69	69	69	69	69	
X4.6	Pearson Correlation	,649**	,353**	,012	,083	,969**	1	
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,923	,498	,000		
	N	69	69	69	69	69	69	
X4.JUMLAH	Pearson Correlation	,787**	,867**	,629**	,616**	,631**	,640**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	69	69	69	69	69	69	

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

		Correlations					
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.5	Y.6	Y.JUMLAH
Y.1	Pearson Correlation	1	,684**	,619**	,528**	,777**	,801**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	69	69	69	69	69	69
Y.2	Pearson Correlation	,684**	1	,933**	,818**	,735**	,953**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	69	69	69	69	69	69

Y.3	Pearson Correlation	,619**	,933**	1	,862**	,704**	,947**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	69	69	69	69	69	69
Y.5	Pearson Correlation	,528**	,818**	,862**	1	,528**	,865**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	69	69	69	69	69	69
Y.6	Pearson Correlation	,777**	,735**	,704**	,528**	1	,833**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	69	69	69	69	69	69
Y.JUMLAH	Pearson Correlation	,801**	,953**	,947**	,865**	,833**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	69	69	69	69	69	69

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

**LAMPIRAN 4**

**HASIL UJI REABILITAS**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	69	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	69	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,871	4

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	13,2899	3,238	,654	,863
X1.2	13,0725	2,745	,801	,804
X1.3	12,9130	2,669	,789	,809
X1.4	13,0725	2,980	,666	,859

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	69	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	69	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,783	5

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	13,7101	7,679	,450	,777
X2.2	14,0000	7,971	,499	,773
X2.3	14,0580	5,997	,585	,735
X2.4	15,6087	6,006	,541	,754
X2.5	15,0870	4,845	,824	,634

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	69	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	69	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,772	5

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	18,2754	2,467	,474	,756
X3.2	18,4928	2,165	,750	,655
X3.3	18,2319	2,945	,293	,802
X3.4	18,5217	2,106	,652	,689
X3.5	18,2464	2,541	,581	,721

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	69	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	69	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,756	6

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X4.1	21,3623	4,823	,624	,682
X4.2	21,5797	4,835	,775	,639
X4.3	21,9855	5,220	,322	,811
X4.4	21,4928	6,401	,499	,731
X4.5	21,0725	6,274	,507	,727
X4.6	21,0580	6,261	,519	,725

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	69	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	69	100,0

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

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,926	5

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	18,2464	4,071	,707	,928
Y.2	18,4493	3,545	,923	,887
Y.3	18,5072	3,224	,904	,891
Y.5	18,3913	3,624	,778	,916
Y.6	18,2899	4,032	,755	,920

**LAMPIRAN 5**

**HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS**

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X4.JUMLAH, X1.JUMLAH, X3.JUMLAH, X2.JUMLAH <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Y.JUMLAH

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,872 <sup>a</sup>	,760	,745	1,20333

a. Predictors: (Constant), X4.JUMLAH, X1.JUMLAH, X3.JUMLAH, X2.JUMLAH

b. Dependent Variable: Y.JUMLAH

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	293,270	4	73,318	50,634	,000 <sup>b</sup>
	Residual	92,672	64	1,448		
	Total	385,942	68			

a. Dependent Variable: Y.JUMLAH

b. Predictors: (Constant), X4.JUMLAH, X1.JUMLAH, X3.JUMLAH, X2.JUMLAH

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3,771	2,028		-1,859	,068		
	X1.JUMLAH	-,019	,067	-,018	-,278	,782	,934	
	X2.JUMLAH	-,170	,066	-,222	-2,566	,013	,503	
	X3.JUMLAH	,913	,103	,728	8,884	,000	,558	
	X4.JUMLAH	,358	,069	,418	5,191	,000	,578	

a. Dependent Variable: Y.JUMLAH

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model		X4.JUMLAH	X1.JUMLAH	X3.JUMLAH	X2.JUMLAH
1	Correlations	X4.JUMLAH	1,000	-,034	-,238
		X1.JUMLAH	-,034	1,000	-,197
		X3.JUMLAH	-,238	-,197	1,000
		X2.JUMLAH	-,434	,028	-,427
	Covariances	X4.JUMLAH	,005	,000	-,002
		X1.JUMLAH	,000	,004	-,001
		X3.JUMLAH	-,002	-,001	,011
		X2.JUMLAH	-,002	,000	-,003

a. Dependent Variable: Y.JUMLAH

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

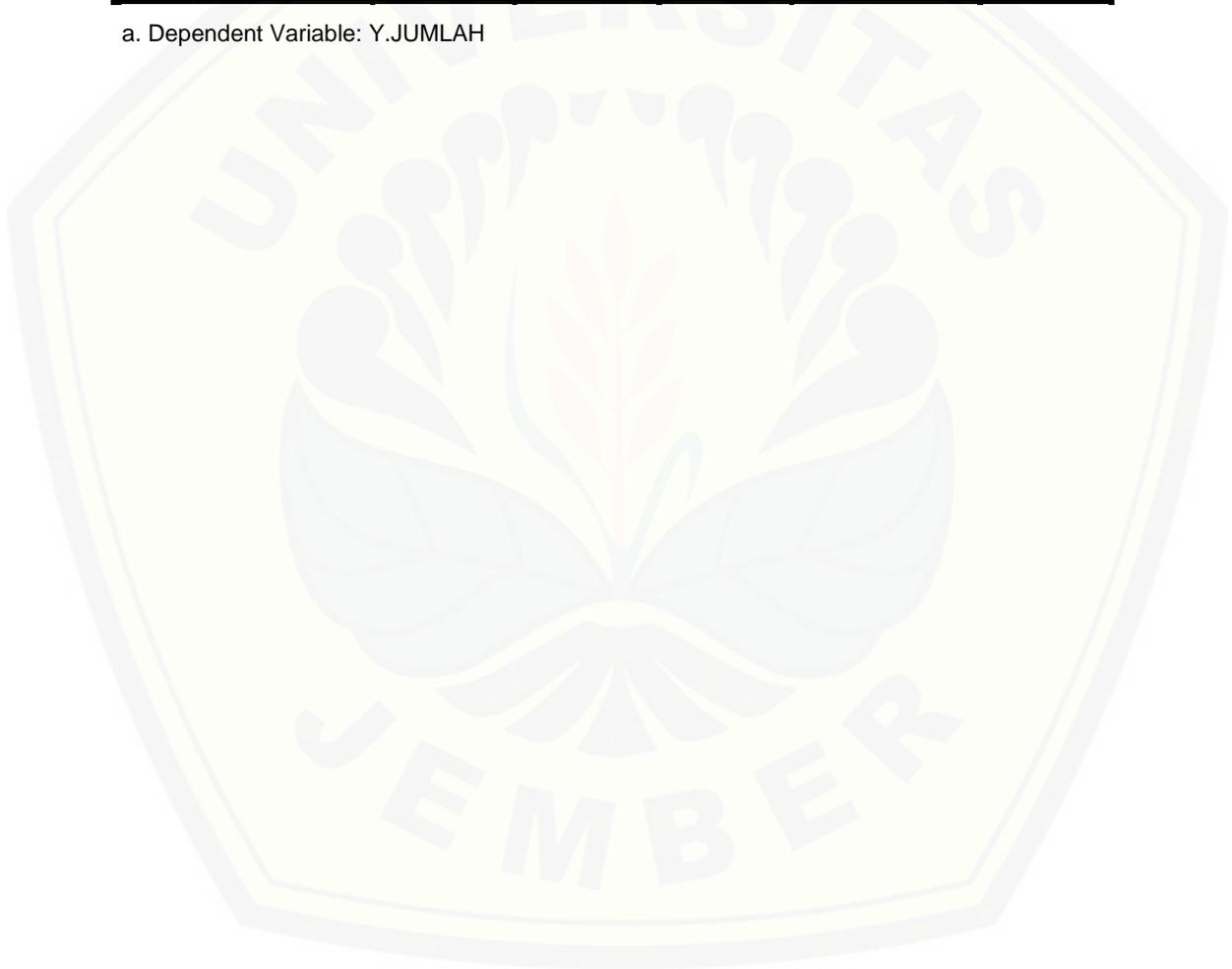
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1.JUMLAH	X2.JUMLAH	X3.JUMLAH
1	1	4,963	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,021	15,513	,02	,29	,36	,00
	3	,009	23,034	,12	,64	,30	,00
	4	,005	32,329	,16	,07	,11	,11
	5	,003	43,657	,70	,00	,23	,88

a. Dependent Variable: Y.JUMLAH

Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	18,7597	25,6782	22,9710	2,07673	69
Residual	-4,35232	3,21544	,00000	1,16740	69
Std. Predicted Value	-2,028	1,304	,000	1,000	69
Std. Residual	-3,617	2,672	,000	,970	69

a. Dependent Variable: Y.JUMLAH



LAMPIRAN 6

HASIL UJI HETEROSDEKASTISITAS

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X4.JUMLAH, X1.JUMLAH, X3.JUMLAH, X2.JUMLAH <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Y.JUMLAH

b. All requested variables entered.

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,872 <sup>a</sup>	,760	,745	1,20333

a. Predictors: (Constant), X4.JUMLAH, X1.JUMLAH, X3.JUMLAH, X2.JUMLAH

b. Dependent Variable: Y.JUMLAH

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	293,270	4	73,318	50,634	,000 <sup>b</sup>
	Residual	92,672	64	1,448		
	Total	385,942	68			

a. Dependent Variable: Y.JUMLAH

b. Predictors: (Constant), X4.JUMLAH, X1.JUMLAH, X3.JUMLAH, X2.JUMLAH

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Stat
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------	-------------------

		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	-3,771	2,028		-1,859	,068	
	X1.JUMLAH	-,019	,067	-,018	-,278	,782	,934
	X2.JUMLAH	-,170	,066	-,222	-2,566	,013	,503
	X3.JUMLAH	,913	,103	,728	8,884	,000	,558
	X4.JUMLAH	,358	,069	,418	5,191	,000	,578

a. Dependent Variable: Y.JUMLAH

### Coefficient Correlations<sup>a</sup>

Model			X4.JUMLAH	X1.JUMLAH	X3.JUMLAH	X2.JUMLAH
1	Correlations	X4.JUMLAH	1,000	-,034	-,238	-,434
		X1.JUMLAH	-,034	1,000	-,197	,028
		X3.JUMLAH	-,238	-,197	1,000	-,427
		X2.JUMLAH	-,434	,028	-,427	1,000
	Covariances	X4.JUMLAH	,005	,000	-,002	-,002
		X1.JUMLAH	,000	,004	-,001	,000
		X3.JUMLAH	-,002	-,001	,011	-,003
		X2.JUMLAH	-,002	,000	-,003	,004

a. Dependent Variable: Y.JUMLAH

### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

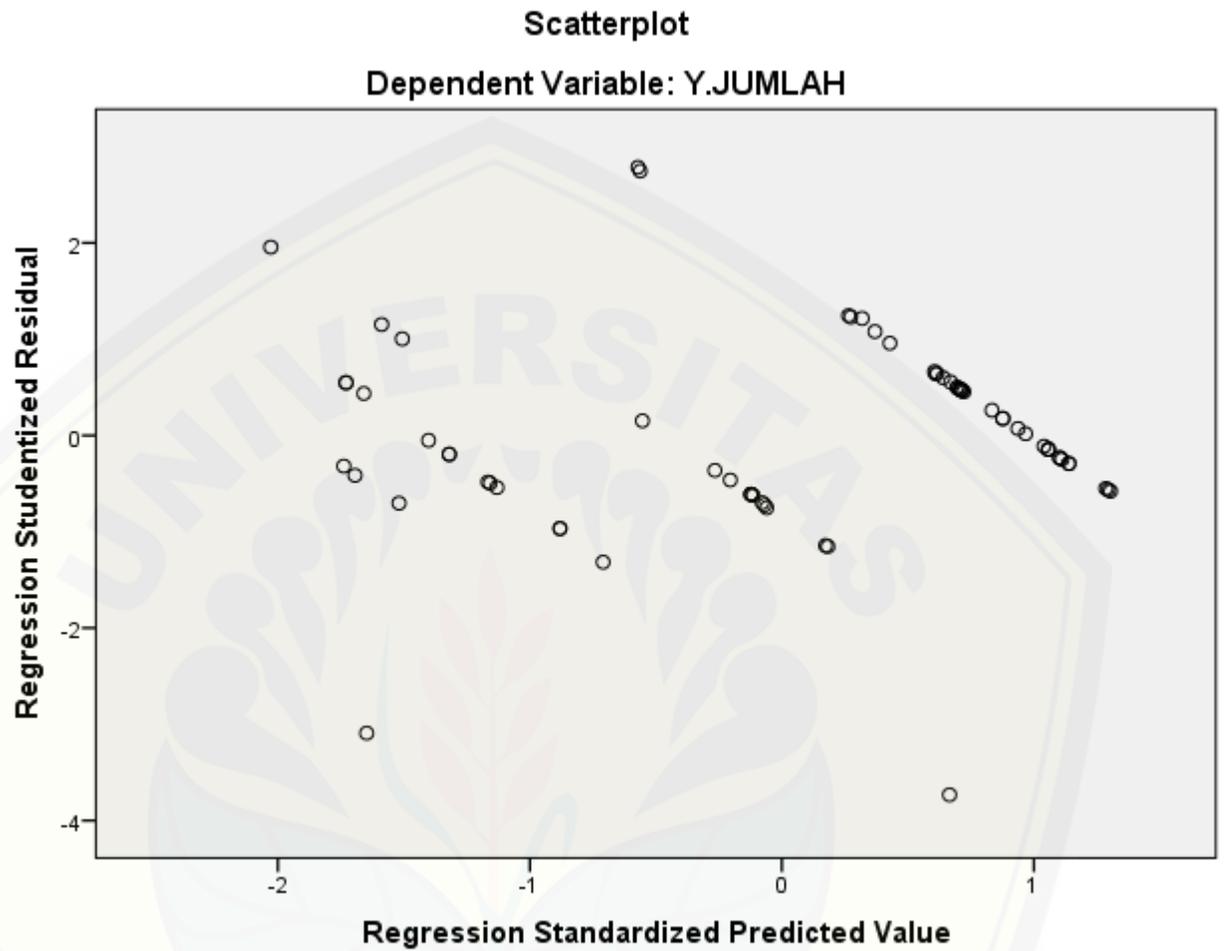
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1.JUMLAH	X2.JUMLAH	X3.JUMLAH
1	1	4,963	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,021	15,513	,02	,29	,36	,00
	3	,009	23,034	,12	,64	,30	,00
	4	,005	32,329	,16	,07	,11	,11
	5	,003	43,657	,70	,00	,23	,88

a. Dependent Variable: Y.JUMLAH

Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	18,7597	25,6782	22,9710	2,07673	69
Std. Predicted Value	-2,028	1,304	,000	1,000	69
Standard Error of Predicted Value	,171	,512	,315	,075	69
Adjusted Predicted Value	18,5266	25,7152	22,9737	2,08308	69
Residual	-4,35232	3,21544	,00000	1,16740	69
Std. Residual	-3,617	2,672	,000	,970	69
Stud. Residual	-3,732	2,786	-,001	1,007	69
Deleted Residual	-4,63464	3,49415	-,00268	1,25803	69
Stud. Deleted Residual	-4,187	2,948	-,005	1,057	69
Mahal. Distance	,392	11,324	3,942	2,375	69
Cook's Distance	,000	,189	,016	,037	69
Centered Leverage Value	,006	,167	,058	,035	69

a. Dependent Variable: Y.JUMLAH



LAMPIRAN 7

HASIL AUTOKORELASI

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X4.JUMLAH, X1.JUMLAH, X3.JUMLAH, X2.JUMLAH <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Y.JUMLAH

b. All requested variables entered.

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,872 <sup>a</sup>	,760	,745	1,20333	2,176

a. Predictors: (Constant), X4.JUMLAH, X1.JUMLAH, X3.JUMLAH, X2.JUMLAH

b. Dependent Variable: Y.JUMLAH

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	293,270	4	73,318	50,634	,000 <sup>b</sup>
	Residual	92,672	64	1,448		
	Total	385,942	68			

a. Dependent Variable: Y.JUMLAH

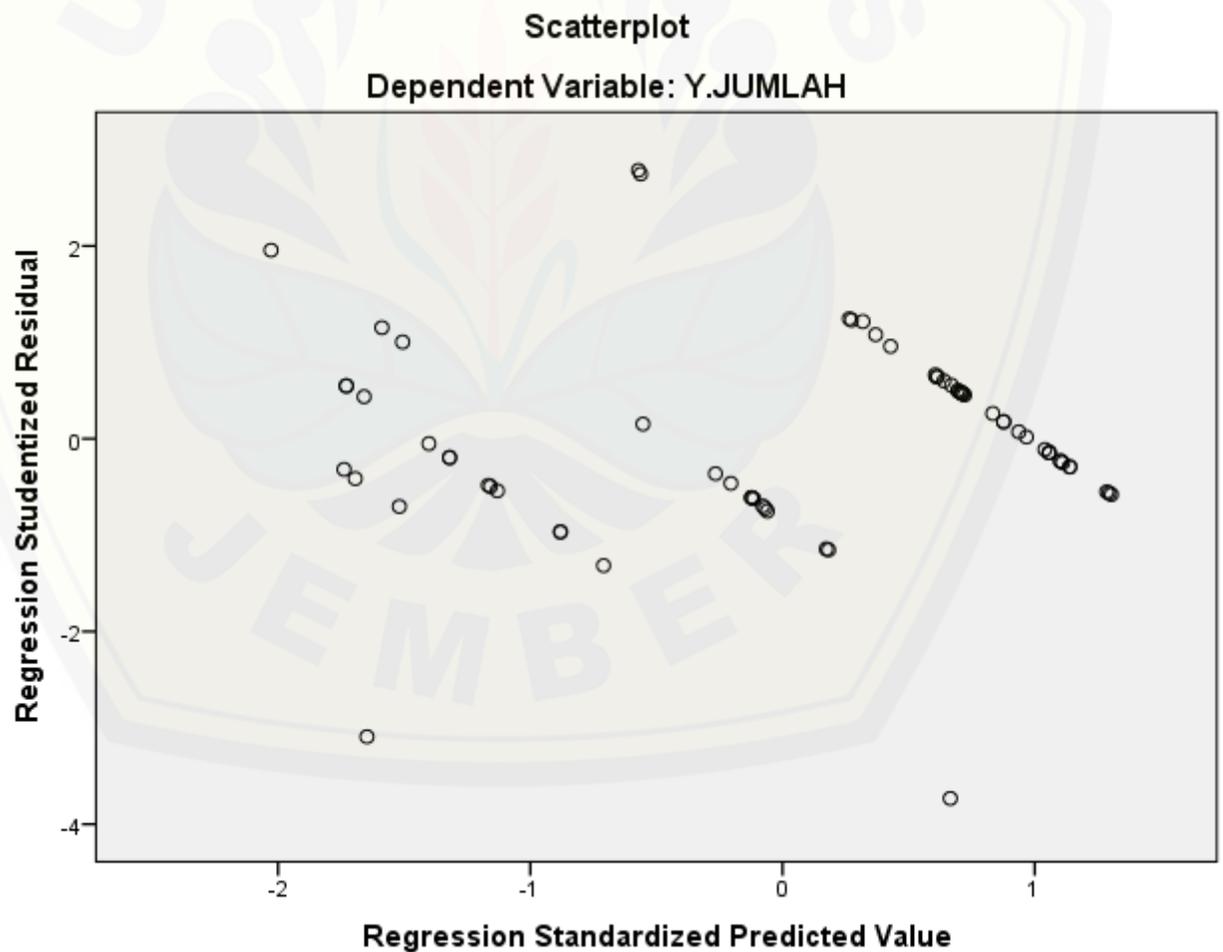
b. Predictors: (Constant), X4.JUMLAH, X1.JUMLAH, X3.JUMLAH, X2.JUMLAH

Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	18,7597	25,6782	22,9710	2,07673	69

Std. Predicted Value	-2,028	1,304	,000	1,000	69
Standard Error of Predicted Value	,171	,512	,315	,075	69
Adjusted Predicted Value	18,5266	25,7152	22,9737	2,08308	69
Residual	-4,35232	3,21544	,00000	1,16740	69
Std. Residual	-3,617	2,672	,000	,970	69
Stud. Residual	-3,732	2,786	-,001	1,007	69
Deleted Residual	-4,63464	3,49415	-,00268	1,25803	69
Stud. Deleted Residual	-4,187	2,948	-,005	1,057	69
Mahal. Distance	,392	11,324	3,942	2,375	69
Cook's Distance	,000	,189	,016	,037	69
Centered Leverage Value	,006	,167	,058	,035	69

a. Dependent Variable: Y.JUMLAH



## LAMPIRAN 8 HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Y.JUMLAH	22,9710	2,38236	69
X1.JUMLAH	17,4058	2,26429	69
X2.JUMLAH	18,1159	3,10377	69
X3.JUMLAH	22,9420	1,90111	69
X4.JUMLAH	25,7101	2,78178	69

**Correlations**

		Y.JUMLAH	X1.JUMLAH	X2.JUMLAH	X3.JUMLAH	X4.JUMLAH
Pearson Correlation	Y.JUMLAH	1,000	,201	,484	,811	,669
	X1.JUMLAH	,201	1,000	,146	,255	,157
	X2.JUMLAH	,484	,146	1,000	,617	,619
	X3.JUMLAH	,811	,255	,617	1,000	,536
	X4.JUMLAH	,669	,157	,619	,536	1,000
Sig. (1-tailed)	Y.JUMLAH	.	,049	,000	,000	,000
	X1.JUMLAH	,049	.	,116	,017	,099
	X2.JUMLAH	,000	,116	.	,000	,000
	X3.JUMLAH	,000	,017	,000	.	,000
	X4.JUMLAH	,000	,099	,000	,000	.
N	Y.JUMLAH	69	69	69	69	69
	X1.JUMLAH	69	69	69	69	69
	X2.JUMLAH	69	69	69	69	69
	X3.JUMLAH	69	69	69	69	69
	X4.JUMLAH	69	69	69	69	69

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X4.JUMLAH, X1.JUMLAH, X3.JUMLAH, X2.JUMLAH <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Y.JUMLAH

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,872 <sup>a</sup>	,760	,745	1,20333

a. Predictors: (Constant), X4.JUMLAH, X1.JUMLAH, X3.JUMLAH, X2.JUMLAH

b. Dependent Variable: Y.JUMLAH

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	293,270	4	73,318	50,634	,000 <sup>b</sup>
	Residual	92,672	64	1,448		
	Total	385,942	68			

a. Dependent Variable: Y.JUMLAH

b. Predictors: (Constant), X4.JUMLAH, X1.JUMLAH, X3.JUMLAH, X2.JUMLAH

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,771	2,028		-1,859	,068
	X1.JUMLAH	-,019	,067	-,018	-,278	,782
	X2.JUMLAH	-,170	,066	-,222	-2,566	,013
	X3.JUMLAH	,913	,103	,728	8,884	,000
	X4.JUMLAH	,358	,069	,418	5,191	,000

a. Dependent Variable: Y.JUMLAH

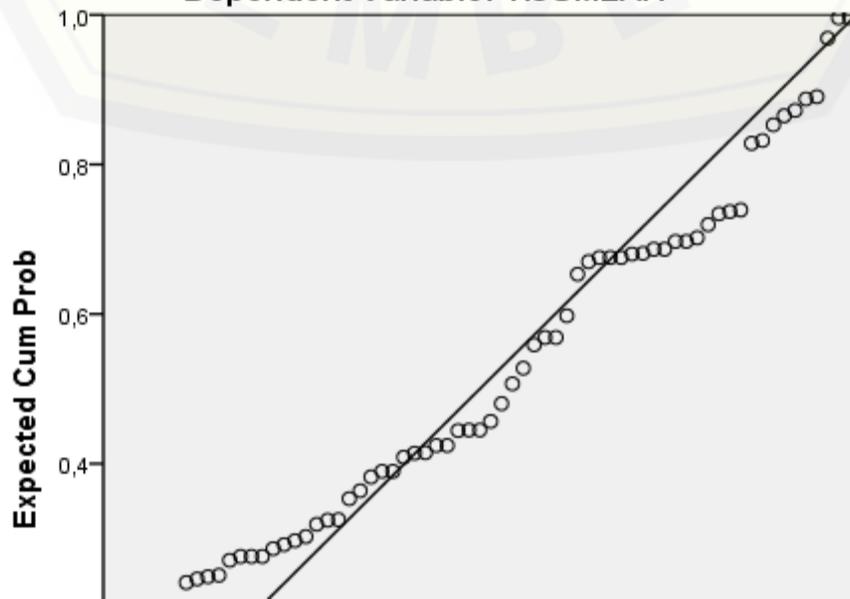
**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	18,7597	25,6782	22,9710	2,07673	69
Residual	-4,35232	3,21544	,00000	1,16740	69
Std. Predicted Value	-2,028	1,304	,000	1,000	69
Std. Residual	-3,617	2,672	,000	,970	69

a. Dependent Variable: Y.JUMLAH

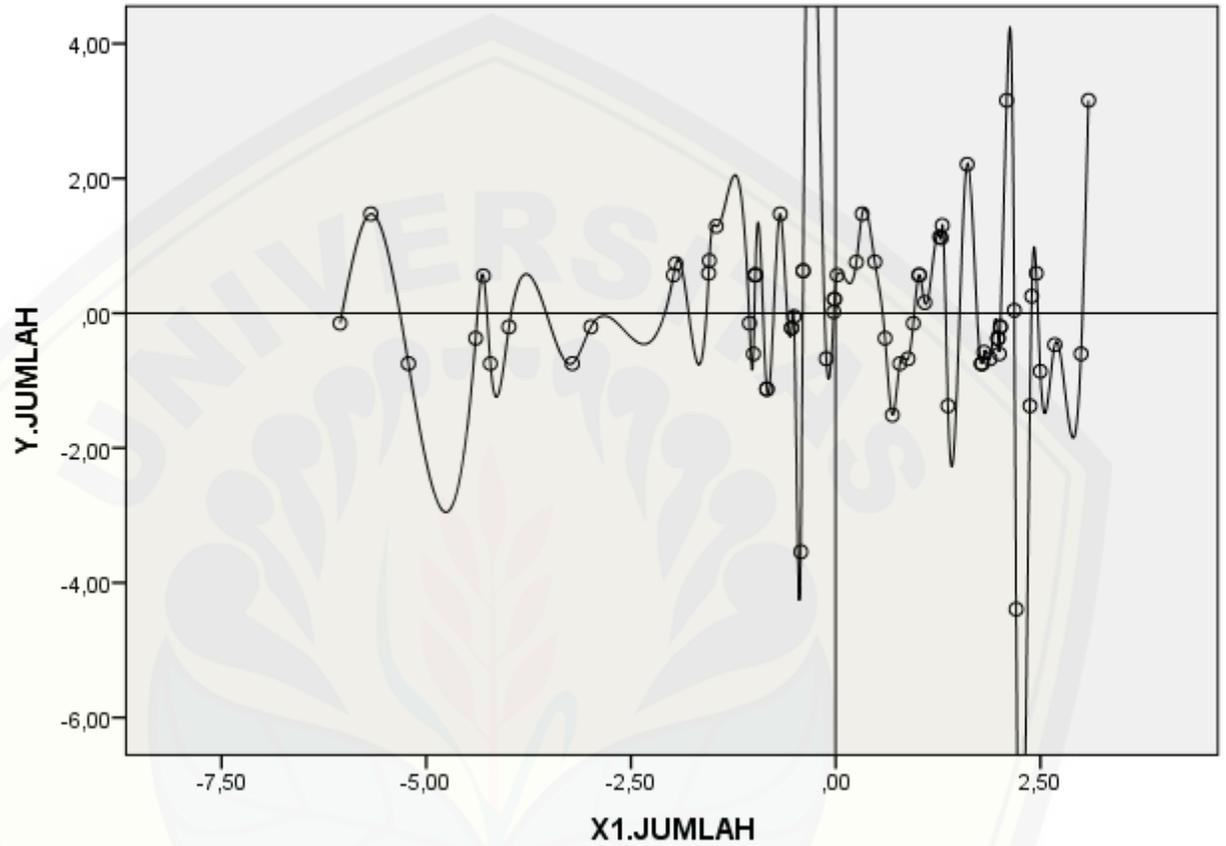
**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

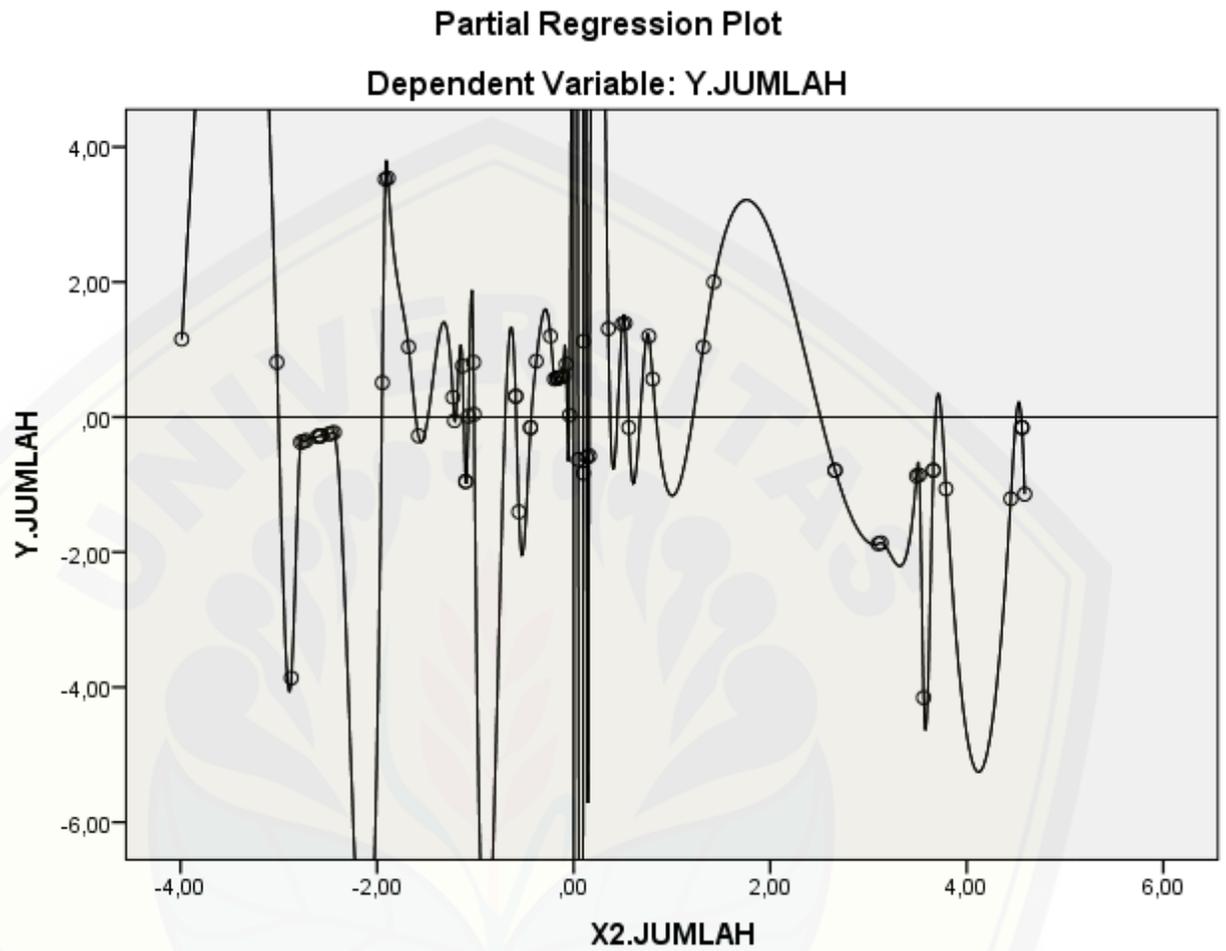
**Dependent Variable: Y.JUMLAH**



Partial Regression Plot

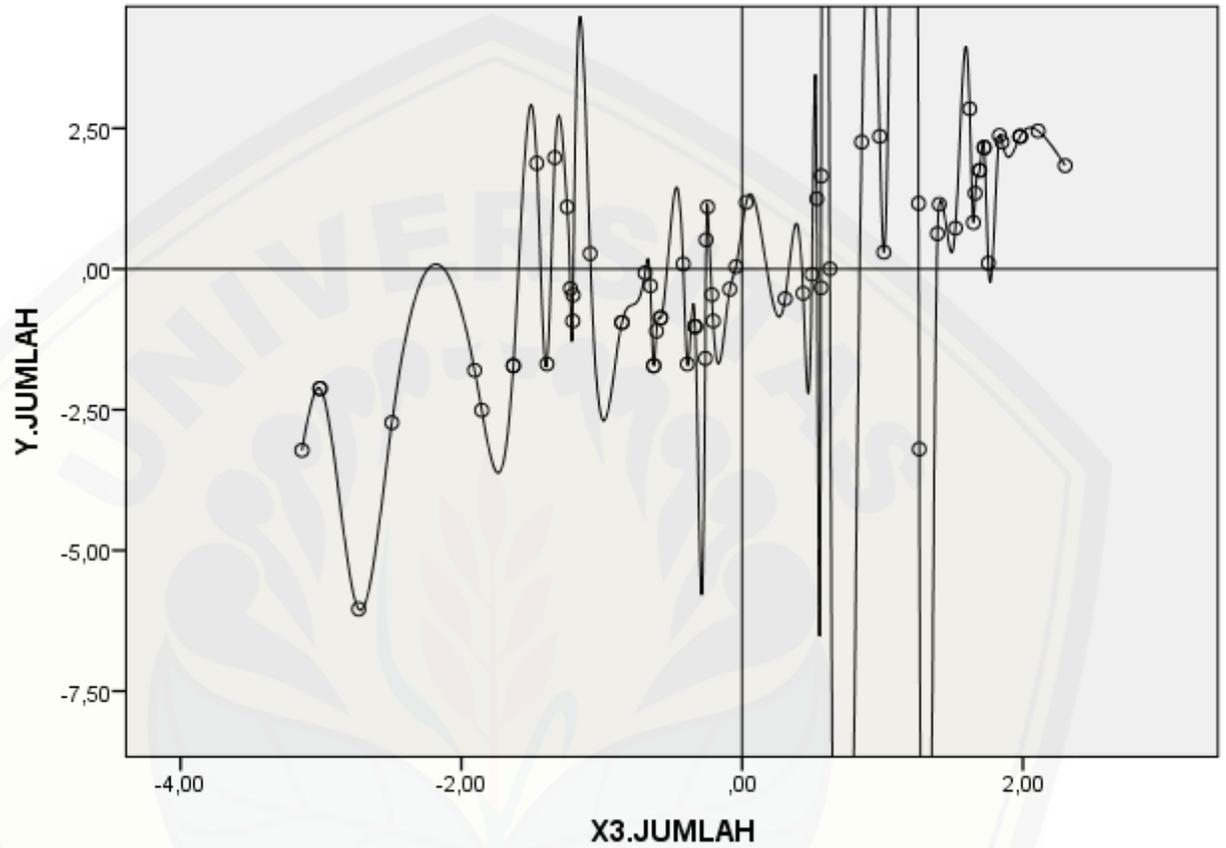
Dependent Variable: Y.JUMLAH





### Partial Regression Plot

Dependent Variable: Y.JUMLAH



### Partial Regression Plot

Dependent Variable: Y.JUMLAH

