BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran umum Perusahaan

PT Kereta Api Indonesia (Persero) yang selanjutnya disingkat sebagai PT KAI (Persero) atau "Perseroan" adalah Badan Usaha Milik Negara yang menyediakan, mengatur, dan mengurus jasa angkutan kereta api di Indonesia.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) didirikan sesuai dengan akta tanggal 1 Juni 1999 No. 2, yang dibuat di hadapan Imas Fatimah, S.H., Sp.N., Notaris di Jakarta, dan kemudian diperbaiki kembali sesuai dengan akta tanggal 13 September 1999 No. 14. Akta pendirian tersebut telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia melalui Surat Keputusan tanggal 1 Oktober 1999 No. C-17171 HT.01.01.TH.99 dan telah diumumkan dalam

Berita Negara Republik Indonesia tanggal 14 Januari 2000 No. 4 Tambahan No. 240/2000. Riwayat PT Kereta Api Indonesia (Persero) dibagi menjadi tiga periode, yaitu masa kolonial, sebagai lembaga pelayanan publik, dan sebagai perusahaan jasa.

Pada masa kolonial, industri perkeretaapian dimulai pada tahun 1864 ketika Namlooze Venootschap Nederlanche Indische Spoorweg Maatschappij memprakarsai pembangunan jalan kereta api dari Semarang ke Surakarta, Jawa Tengah. Sejak itu tiga perusahaan lain berinvestasi

membangun jalur-jalur kereta api di dalam dan luar Pulau Jawa. Perusahaan yang terlibat dalam industri kereta api zaman kolonial adalah Staat

Spoorwegen,Verenigde Spoorwegenbedrifj, dan Deli Spoorwegen Maatscappij. Periode perusahaan berorientas pada pelayanan public bermula pada masa awal kemerdekaan Indonesia. Pada tanggal 25 Mei berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 22 Tahun 1963, pemerintah Republik Indonesia membentuk Perusahaan Negara Kereta Api (PNKA). Pada 15 September 1997 berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 61 Tahun 1971, PNKA diubah menjadi Perusahaan Jawatan Kereta Api (PJKA). Dengan status sebagai Perusahaan Negara dan Perusahaan Jawatan, PT Kereta Api Indonesia (Persero) saat itu beroperasi melayani masyarakat dengan dana subsidi dari pemerintah.

Babak baru pengelolaan PT Kereta Api Indonesia (Persero) dimulai ketika PJKA diubah menjadi Perusahaan Umum Kereta Api (Perumka) berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 57 Tahun 1990. Dengan status barunya sebagai perusahaan umum, Perumka berupaya untuk mendapatkan laba dari jasa yang disediakannya. Untuk jasa layanan penumpang, Perumka menawarkan tiga

kelas layanan, yaitu kelas eksekutif, bisnis, dan ekonomi. Pada tanggal 31 Juli 1995 Perumka meluncurkan layanan kereta api penumpang kelas eksekutif dengan merek

Kereta Api Argo Bromo JS-950. Merek ini kemudian dikembangkan menjadi Kereta Api (KA) Argo Bromo Anggrek dan dioperasikan mulai tanggal 24 September 1997. Pengoperasian KA Argo Bromo Anggrek mengawali pengembangan KA merek Argo lainnya, seperti KA Argo Lawu, KA Argo Mulia, dan KA Argo Parahyangan. Untuk mendorong Perumka menjadi perusahaan bisnis jasa, pada tanggal 3 Februari 1998 pemerintah menetapkan pengalihan bentuk

Perusahaan Umum (Perum) Kereta Api menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 1998. Dengan status barunya, PT Kereta Api Indonesia (Persero) beroperasi sebagai lembaga bisnis yang berorientasi laba. Untuk tetap menjalankan sebagian misinya sebagai organisasi pelayanan publik, pemerintah menyediakan dana *Public Service Organization* (PSO).

A. Jejak langkah

- 2 Januari 1991, PJKA berubah status menjadi Perusahaan Umum Kereta Api (Perumka)
- 24 September 1997, Perumka meluncurkan Kereta Api Argo Bromo Anggrek yang menandai pengoperasian kereta api kelas eksekutif.
- 3 Februari 1998, Perumka berganti status menjadi menjadi PT Kereta Api Indonesia (Persero). September 2009, Transformasi menuju perusahaan jasa (service company) ditandai dengan pembentukan Divisi Komersial
- 28 September 2011 , Peluncuran logo baru sebagai perwujudan tekad baru Perseroan untuk menjadi organisasi yang professional dan modern.
- 8 Maret 2012, Pemberlakuan sistem pemesanan tiket H-90 untuk kereta api komersial melalui Contact Center 121, agen tiket dan stasiun online, Railcard, serta jaringan internet.
- 1 September 2012, Pemberlakuan secara permanen sistem boarding pass di stasiun.
- 1 Juni 2013, Pemberlakuan sistem *e-ticketing* kereta commuter line. Bidag usaha Sesuai dengan

Pasal 3 Anggaran Dasar Perusahaan, PT Kereta Api Indonesia (Persero) memiliki kegiatan utama dan kegiatan usaha penunjang. Kegiatan usaha utama mencakup:

1. Penyelenggaraan prasarana perkeretaapian umum, meliputi kegiatan pembangunan, pengoperasian, perawatan, dan pengusahaan prasarana.
2. Penyelenggaraan sarana perkeretaapian umum, meliputi kegiatan pengadaan, pengoperasian, perawatan, dan pengusahaan sarana usaha pengangkutan orang dan/atau barang dengan kereta api.
3. Usaha angkutan pra- dan purna-angkutan kereta api, intermoda dan bongkar muat.
4. Usaha penyewaan sarana dan atau prasarana serta fasilitas perkeretaapian.
5. Jasa pengadaan barang dan jasa lainnya yang berkaitan dengan perawatan perkeretaapian.
6. Usaha jasa keahlian di bidang perkeretaapian dan jasa konsultan transportasi.
7. Usaha keagenan di bidang transportasi barang dan penumpang.
8. Usaha pendidikan dan pelatihan di bidang perkeretaapian.

Kegiatan penunjang Perseroan mencakup pemanfaatan sumber daya yang dimiliki, seperti berikut ini:

1. Usaha properti dan perniagaan meliputi perhotelan, perkantoran, apartemen, pertokoan,

restoran, terminal terpadu, pusat pembelanjaan terpadu, pergudangan, dan logistik.

2. Penyediaan prasarana telekomunikasi, transfer data, multimedia, jasa telematika, prasarana distribusi bahan cair dan gas, stasiun pengisian bahan cair dan gas, dan stasiun pengisian bahan bakar umum/khusus.

3. Usaha percetakan dan periklanan, mencakup percetakan bahan informasi mengenai jasa kereta api dan iklan untuk dipasang di kereta api dan di areaarea milik PT Kereta Api Indonesia (Persero).

4. Usaha kesehatan dan pelayanan medis, mencakup pelayanan medis untuk karyawan, pengguna jasa PT Kereta Api Indonesia (Persero), dan masyarakat umum.

5. Pemanfaatan tanah, ruang, bangunan, dan fasilitas.

6. Usaha penunjang pariwisata dan sarana olahraga, usaha ekstraktif.

7. Pemanfaatan dana pada instrumen jangka pendek (maksimal satu tahun) di pasar uang dan atau pasar modal yang memberi keuntungan dengan memenuhi ketentuan yang berlaku.

B. Jasa yang dihasilkan

Jasa yang dihasilkan oleh PT Kereta Api Indonesia (Persero) mencakup enam bidang, berikut.

- Angkutan penumpang menggunakan kereta api, yang mencakup angkutan rute jarak jauh,

jarak menengah, dan jarak pendek. Untuk jasa angkutan penumpang jarak jauh dibagi menjadi angkutan penumpang kelas eksekutif, bisnis, dan ekonomi. Angkutan commuter di wilayah Jabodetabek termasuk jasa angkutan penumpang PT Kereta Api Indonesia (Persero).

- Angkutan barang menggunakan kereta api, yang mencakup angkutan peti kemas, batu bara, parsel, barang curah, dan barang jenis lain.
- Pengelolaan properti yang terkait dengan jasa kereta api, yang mencakup pembangunan dan pengelolaan stasiun kereta api, pengembangan perkantoran, pengembangan pusat perbelanjaan, dan pembangunan hotel
- Pariwisata berbasis kereta api, yang mencakup jasa paket wisata dan penyewaan transportasi. Restoran, yang mencakup pengelolaan
- restoran di kereta api *(on train services)* dan di stasiun, termasuk jasa katering.
- Distibusi logistik, yang mencakup jasa logistik *door to door* (multimoda) untuk memberikan pelayanan paripurna dengan dukungan angkutan pra dan lanjutan mencakup layanan pengelolaan Terminal Peti Kemas (TPK), bongkar muat, pergudangan, pelabelan, pengangkutan, penjejakan, serta pengawalan logistik.

C. Visi dan Misi

Visi: Menjadi penyedia jasa perkeretaapian terbaik yang berfokus pada pelayanan pelanggan dan memenuhi harapan pemangku kepentingan.

Misi: Menyelenggarakan bisnis perkeretaapian dan bisnis usaha penunjangnya melalui praktik bisnis dan model organisasi terbaik untuk memberikan nilai tambah yang tinggi bagi pemangku kepentingan dan kelestarian lingkungan berdasarkan empat pilar utama: Keselamatan, Ketepatan Waktu, Pelayanan, dan Kenyamanan.

D. Tujuan perusahaan

Melaksanakan dan mendukung kebijaksanaan dan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional, khususnya di bidang transportasi, dengan menyediakan

barang dan jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat untuk dapat melakukan ekspansi baik di pasar domestik maupun internasional di bidang perkeretaapian. Usaha tersebut meliputi usaha pengangkutan orang dan barang dengan kereta api, kegiatan perawatan dan pengusahaan prasarana perkeretaapian, pengusahaan bisnis property profesional, serta pengusahaan bisnis

penunjang prasarana dan sarana kereta api secara efektif untuk kemanfaatan umum.

E. Tata nilai Perusahaan

- **Integritas**

Kami insan PT Kereta Api Indonesia (Persero)bertindak konsisten sesuai dengan nilai-nilai kebijakan organisasi dan kode etik perusahaan. Memiliki pemahaman dan keinginan untuk menyesuaikan diri dengan kebijakan dan etika tersebut dan bertindak secara konsisten walaupun sulit untuk melakukanya.

- **Profesional**

Kami insan PT Kereta Api Indonesia (Persero), memiliki kemampuan dan penguasaan dalam bidang pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan, mampu menguasai untuk menggunakan, mengembangkan, dan membagikan pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan kepada orang lain.

- **Keselamatan**

Kami insan PT Kereta Api Indonesia (Persero) memiliki sifat tanpa kompromi dan konsisten dalam menjalankan atau menciptakan sistem atau proses kerja yang mempunyai potensi risiko yang rendah terhadap terjadinya kecelakaan dan menjaga aset perusahaan dari kemungkinan terjadinya kerugian.

- **Pelayanan Prima**

Kami insan PT Kereta Api Indonesia (Persero) memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan standar mutu yang memuaskan dan sesuai harapan atau melebihi harapan pelanggan dengan memenuhi 6 A unsur pokok: *Ability* (Kemampuan), *Attitude* (Sikap), *Appearance* (Penampilan), *Attention* (Perhatian), *Action* (Tindakan), dan *Accountability* (Tanggung jawab).

- **Inovasi**

Kami insan PT Kereta Api Indonesia (Persero) selalu menumbuhkembangkan gagasan baru, melakukan tindakan perbaikan yang berkelanjutan, dan menciptakan lingkungan kondusif untuk berkreasi sehingga memberikan nilai tambah bagi pemangku kepentingan.

F. Makna logo



- Anak panah berwarna putih melambangkan nilai integritas, yang harus dimiliki insan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dalam mewujudkan pelayanan prima.
- Tiga garis melengkung melambangkan gerakan yang dinamis PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dalam mencapai visi dan misinya.
- Garis lengkung berwarna biru melambangkan
- semangat Inovasi yang harus dilakukan dalam memberikan nilai tambah ke *stakeholders*. Inovasi dilakukan dengan semangat sinergi di semua bidang dan dimulai dari hal terkecil sehingga dapat melesat.
- Dua garis warna oranye melambangkan proses pelayanan prima (kepuasan pelanggan) yang ditujukan kepada pelanggan internal dan eksternal.

G. Strategi perusahaan

Untuk mencapai tujuan Perseroan, telah dilakukan sejumlah strategi bisnis jangka pendek di tahun 2013. Strategi tersebut meliputi:

- Pengembangan bisnis inti melalui peningkatan volume penumpang dan volume barang. Untuk peningkatan volume penumpang, Perusahaan

berfokus pada peningkatan angkutan KRL Jabodetabek dengan volume pertumbuhan 19,68% dan volume penumpang KA Utama Eksekutif hingga 4,52%. Kemudian peningkatan volume angkutan barang seperti volume angkutan peti kemas 32,85%, volume angkutan batu bara 27,43%, dan volume angkutan semen 25,49%.

- Pengembangan non-angkutan, rencana bisnisnya meliputi pembangunan hotel, pengusahaan pergudangan, iklan, persewaan lahan parkir, pengusahaan aset ROW (pipa, kabel optic, dan lain-lain)
- Pengembangan manajemen dengan melakukan evaluasi dan perbaikan sistem manajemen sumber daya manusia, pengembangan *HR Plan* dan *Roadmap* Sumber Daya Manusia, melakukan pendidikan dan pelatihan, serta memperbaiki sistem penilaian kinerja karyawan.
- Meningkatkan keamanan dengan memasang alat pencegah kecelakaan secara bertahap, mengembangkan *integrated safety management system*, dan mengembangkan budaya keselamatan. Selain strategi jangka pendek, Perusahaan juga sudah menyiapkan rencana investasi strategi jangka panjang yang meliputi:
- Pengadaan KRL untuk kereta api Commuter Jabodetabek yang akan dilakukan oleh PT KCJ selaku anak perusahaan, pengadaan KRDE dan KRL untuk kereta api bandara yang dilakukan oleh anak perusahaan PT Railink.
- Pengembangan angkutan kereta api bandara menuju Soekarno-Hatta dengan kebutuhan 100 lokomotif dan 1200 PPCW.

- Pengembangan angkutan barang di Sumatera Selatan khususnya angkutan batubara PT Bukit Asam Tbk sampai dengan minimal 22,75 juta ton per tahun, perlu dilakukan investasi sarana sebanyak 44 unit lokomotif, dan 1200 gerbong KKBW) serta investasi prasarana berupa pembangunan partial *double track,* pembangunan stasiun dan fasilitas secara bertahap selama tiga tahun.

4.2 Analisis Statistik Deskritif Data Responden

Profil responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan terakhir.

Profil responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelami, usia, masa kerja dan pendidikan terakhir.

4.2.1 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Distribusi Responden menurut jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Frekuensi (F)	Persentasi (%)
1.	Laki-laki	41	79%
2.	Perempuan	11	21%
	Total	52	100%

Sumber: data diolah

pada table 4.1 menunjukkan banyaknya responden berdasarkan "jenis kelamin". Nayoritas adalah responden laki-laki, yaitu sebanyak 41 orang atau 79% karena saat pertama berdirinya PT. Kereta Api Indonesia, seringnya bekerja di luar kota dan rata- rata bekerja di luar ruangan membutuhkan tenaga kerja laki-laki. Data ini didukung dengan penelitian verra nitta turere (2013) bahwa responden berjenis

kelamin laki – laki merupakan karyawan yang lebih mudah didapatkan atau yang lebih banyak membutuhkan dalam perusahaaan, terutama di bagian produksi yang mengikuti pelatihan lean manufacturing.

4.2.2 Identifikasi Responden Berdasarkan Usia

Table 4.2
Gambaran Banyaknya Responden Berdasarkan Usia Responden

No	Usia	Frekuensi (F)	Persentasi (%)
1.	Kurang 25 tahun	`12	23%
2.	25 – 35 tahun	33	63%
3.	36 – 45 tahun	7	13%
Total		52	100%

Sumber: data diolah

Berdasarkan pada table 4.2.2 dapat di jelaskan 48% karyawan PT. Kereta api Indonesia sebagian besar berada pada usia kurang dari 25- 35 tahun, alasanya karna pada saat usia seperti ini dibutuhkan banyak tenaga untuk bekerja sehingga tujuanpun tercapai. Hal ini menunjukan bahwa PT. Kereta api Indonesia mempriotaskan dalam kinerja dengan usia produktif. Data ini didukung dengan penelitian Verra Nitta Turere (2013) bahwa sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mayoritas merupakan periode usia yang produktif.

4.2.3 Identifikasi Responden Berdasarkan Perkawinan

Table 4.3
Gambaran Banyaknya Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No	Status	Frekuensi	Persentasi
1.	Belum Kawin	9	17%
2.	Kawin	43	82%
Total		52	100%

Sumber: data diolah

Berdasarkan pada table 4.3 menunjukkan banyak responden berdasarkan "status perkawinan" mayoritas adalah responden yang telah menikah, yaitu sebanyak 43 orang atau 82% hal ini di sebabkan karena pegawai yang telah menikah lebih semangat dalam bekerja dan sisanya adalah responden yang belum menikah adalah 9 orang atau 17%

Menurut pawar dan eastman dalam nurmhadani (2019;2) menyatakan bahwa kebutuhan karyawan yang sudah memiliki keluarga lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang belum memiliki keluarga dengan kebutuhan yang tinggi maka kinerja karyawan juga akan lebih tinggi bekerja untuk mendapatkan imbalan yang di inginkan untuk memenuhi kebutuhan.

4.2.4 Indentifikasi Responden Berdasarkan Pendidikkan

Tabel 4.4
Gambaran banyaknya responden berdasarkan Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SLTA	26	50%
2	D3	5	10%
3	S1	19	36,5%
4	S2	2	3,9%
Total		**52**	**100%**

Sumber: data diolah

Berdasarkan pada Table 4.4 menunjukan banyaknya responden berdasarkan "pendidikan" pada PT. Kereta Api Indonesia mayoritas responden yang memiliki tingkat pendidikan SMK/SMA, yaitu sebanyak 26 orang atau 50%. Hal ini dikarenakan untuk mengembangkan kualitas Sumber Daya Manusia yang berkompeten.

Hal ini tersebut sejalan dengan yang di ungkapkan oleh Tri Ayu (2009 : 154) yang menyatakan bahwa “tingkat pendidikan memiliki efek positif terhadap tingkat kecerdasan emosional yang mengarah pada kinerja karyawan”.

4.3 Uji Validitas Dan Reliabilitas

4.3.1 Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji kesahihan setiap item pernyataan dalam mengukur variabelnya. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing pernyataan item yang ditujukan ke pada responden dengan total skor untuk seluruh item. Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas butir pernyataan dalam penelitian ini adalah korelasi *Pearson Product Moment.* Apabila nilai koefisien validitas butir item pernyataan yang sedang diuji lebih besar dari titik kritis yaitu 0,300, maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruksi (*construct*) yang valid. Adapun hasil uji validitas kuesioner ketiga variabel yang diteliti disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas
Variabel Kepemimpinan (X_1)

No. Instrumen	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Kesimpulan
1	0.386	0,300	Valid
2	0.669	0,300	Valid
3	0.634	0,300	Valid
4	0.570	0,300	Valid
5	0.363	0,300	Valid
6	0.705	0,300	Valid
7	0.626	0,300	Valid
8	0.716	0,300	Valid
9	0626	0,300	Valid
10	0.636	0,300	Valid
11	0.562	0,300	Valid
12	0.503	0,300	Valid
13	0.543	0,300	Valid
14	0.692	0,300	Valid
15	0.539	0,300	Valid
16	0.683	0,300	Valid
17	0.610	0,300	Valid
18	0.650	0,300	Valid

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas
Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2)

No. Instrumen	Koefisien Validitas	Titik kritis	Kesimpulan
1	0.732	0,300	Valid
2	0329	0,300	Valid
3	0.691	0,300	Valid
4	0.609	0,300	Valid
5	0.777	0,300	Valid
6	0.609	0,300	Valid
7	0.747	0,300	Valid
8	0.595	0,300	Valid

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas
Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No. Instrumen	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Kesimpulan
1	0.789	0,300	Valid
2	0.772	0,300	Valid
3	0.669	0,300	Valid
4	0.373	0,300	Valid
5	0.789	0,300	Valid
6	0.669	0,300	Valid

Pada ketiga tabel diatas dapat dilihat untuk hasil uji validitas yang menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien validitas yang lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,300 yang artinya seluruh pernyataan tersebut layak digunakan sebagai intrumen penelitian atau dengan kata lain item-item pernyataan tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisis berikutnya.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara menguji coba instrument sekali saja, kemudian dianalisis dengan menggunakan metode *Spearman Brown*. Kuesioner dikatakan andal apabila koefisien *reliabilitas* bernilai positif dan lebih

besar dari pada 0,7. Adapun hasil dari uji reliabilitas berdasarkan pada rumus *Spearman Brown* diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel	Koefisien Reliabilitas	r kritis	Kesimpulan
Kepemimpinan (X_1)	0.889	0,700	Reliabel
Lingkungan kerja fisik (X_2)	0.779	0,700	Reliabel
Produktivitas kerja (Y)	0.765	0,700	Reliabel

Nilai reliabilitas butir pernyataan pada kuesioner masing-masing variabel yang sedang diteliti lebih besar dari 0,7 hasil ini menunjukkan bahwa butir kuesioner pada masing-masing variabel andal untuk mengukur variabelnya masing-masing.

4.4 Analisis Deskriptif Data Penelitian

Analisis deskriptif data penelitian dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui analisis ini dapat diketahui bagaimana tanggapan responden terhadap setiap indikator variabel yang sedang diteliti. Agar lebih mudah menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, maka dilakukan kategorisasi terhadap skor tanggapan responden. Prinsip kategorisasi jumlah skor tanggapan responden diadopsi dari bab sebelumnya.

Analisis deskripif ini dilakukan dengan mengacu pada setiap variabel yang diteliti dengan hasil sebagai berikut.

4.4.1 Variabel kepemimpinan (X_1)

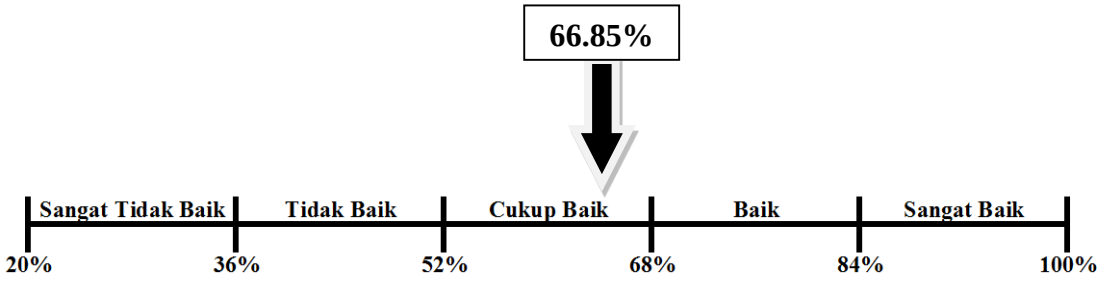
Hasil data lapangan yang diperoleh menunjukan sebagian besar responden menjawab ragu-ragu terhadap pernyataan-pernyataan tentang variabel kepemimpinan (X_1). Dari 52 responden yang mengembalikan kuesioner diperoleh jawaban mengenai kepemimpinan (X_1) sebagai berikut.

Tabel 4.9
Skor Jawaban Responden Terhadap
Item-item Pernyataan Pada Variabel Kepemimpinan (X_1)

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Presentase %
Menciptakan kegiatan	363	520	69.80
Mencari informasi	355	520	68.36
Memberi informasi	340	520	65.38
Memberi pendapat	335	520	64.42
Menjelaskan	329	520	63.26
Mengkoordinasikan	342	520	65.76
Meringkaskan	344	520	66.15
Menguji kelayakan	359	520	69.03
mengevaluasi	362	520	69.15
Total	**3129**	**4680**	**66.85**

Pada variabel kepemimpinan (X_1) dengan jumlah item pernyataan 18 butir dan jumlah responden 52 orang, diperoleh total skor aktual sebesar 3129 atau dengan presentase sebesar 66.85%, sehingga dari jumlah skor tanggapan responden atas 18 butir pernyataan mengenai kepemimpinan (X_1) dengan sekor tertinggi pada

indikator “menciptakan kegiatan” sebersar 69,80% dan ter rendah pada indikator “menjelaskan” 63,26% Stoner yang dikutip oleh Umar (2005:31) dimana kepemimpinan didefinisikan sebagai proses pengarahan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. diperoleh rentang sebagai berikut:



Melalui jumlah skor tanggapan dari 18 pernyataan yang diajukan mengenai variabel kepemimpinan, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai kepemimpinan (X_1) termasuk dalam kategori “cukup baik”. Secara detail sebaran jawaban responden tentang item-item pernyataan pada kepemimpinan (X_1) dapat diketahui melalui tabel dibawah ini.

1. **Menciptakan kegiatan**

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan " Pimpinan selalu memberikan tugas ke pada kariawan."
1

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Persetase
Sangat Setuju	5	9	17.30%
Setuju	4	18	34.61%
Ragu-ragu	3	18	34.61%
Tidak Setuju	2	4	7.69%
Sangat tidak Setuju	1	3	5.76%
Total		**52**	**100%**

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan " Pimpinan selalu memberikan tugas ke pada kariawan.". Mayoritas responden yaitu sebanyak 18 atau dengan persetase sebesar 34.61% adalah yang menyatakan “setuju dan ragu-ragu”, minoritas adalah responden yang menyatakan “sangat tidak Setuju” yaitu sebanyak 3 orang atau dengan persentase sebesar 5.76%.

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan " Pemimpin selalu membrikan tugas yang sangat berat."
2

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Persetase
Sangat Setuju	1	8	15.38%
Setuju	2	18	34.61%
Ragu-ragu	3	21	40.38%
Tidak Setuju	4	1	1.92%
Sangat tidak Setuju	5	4	7.69%
Total		**52**	**100%**

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan " Pemimpin selalu membrikan tugas yang sangat berat.". Mayoritas responden yaitu sebanyak 21 atau dengan persetase sebesar 40.38% adalah yang menyatakan “ragu-ragu”, minoritas adalah responden yang menyatakan “tidak setuju” yaitu sebanyak 1 orang atau dengan persentase sebesar 1.92%.

2. Mencari informasi

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan
" Pimpinan saya selalu mencarikan informasi
kepada bawahanya. "

3

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Persetase
Sangat Setuju	5	6	11.53%
Setuju	4	20	38.46%
Ragu-ragu	3	22	42.30%
Tidak Setuju	2	0	0%
Sangat tidak Setuju	1	4	7.69%
Total		**52**	**100%**

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan " Pimpinan saya selalu mencarikan informasi kepada bawahanya.". Mayoritas responden yaitu sebanyak 22 atau dengan persetase sebesar 42.30% adalah yang menyatakan “ragu-ragu”, minoritas responden yang menyatakan “tidak Setuju” yaitu sebanyak 0 orang atau dengan persentase sebesar 0%.

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan
" Pimpinan tidak selalu mencarikan
informasi kepada kariyawanya."

4

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Persetase
Sangat Setuju	1	7	13.46%
Setuju	2	14	26.92%
Ragu-ragu	3	26	50.00%
Tidak Setuju	4	1	1.92%
Sangat tidak Setuju	5	4	7.69%
Total		**52**	**100%**

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan " Pimpinan tidak selalu mencarikan informasi kepada kariyawanya.". Mayoritas responden yaitu sebanyak 26 atau dengan persetase sebesar 50.00% adalah yang menyatakan “ragu-ragu”, minoritas adalah responden yang menyatakan “sangat tidak Setuju” yaitu sebanyak 1 orang atau dengan persentase sebesar 1.92%.

3. Memnberi informasi

Tabel 4.14
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan " Saya selalu di bantu pimpinan dalam memberi informasi."
5

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Persetase
Sangat Setuju	5	5	9.61%
Setuju	4	12	23.07%
Ragu-ragu	3	28	53.84%
Tidak Setuju	2	4	7.695
Sangat tidak Setuju	1	3	5.76%
Total		**52**	**100%**

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan " Saya selalu di bantu pimpinan dalam memberi informasi.". Mayoritas responden yaitu sebanyak 28 atau dengan persetase sebesar 53.84% adalah yang menyatakan “ragu-ragu”, minoritas adalah responden yang menyatakan “sangat tidak Setuju” yaitu sebanyak 3 orang atau dengan persentase sebesar 5.76%.

Tabel 4.15
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan " Pemimpin saya tidak selalu memberi informasi kepada kariyawan."
6

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Persetase
Sangat Setuju	1	6	11.53%
Setuju	2	12	23.07%
Ragu-ragu	3	30	57.69%
Tidak Setuju	4	0	0%
Sangat tidak Setuju	5	4	7.69%
Total		**52**	**100%**

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan " Pemimpin saya tidak selalu memberi informasi kepada kariyawan". Mayoritas responden yaitu sebanyak 30 atau dengan persetase sebesar 57.69% adalah yang menyatakan “ragu-ragu”, minoritas adalah responden yang menyatakan “tidak Setuju” yaitu sebanyak 0 orang atau dengan persentase sebesar 0%.

4. Memberi pendapat

Tabel 4.16
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan Pimpinan selalu memberikan arahan kepada bawahanya."
7

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Persetase
Sangat Setuju	5	4	7.69%
Setuju	4	10	19.23%
Ragu-ragu	3	33	63.46%
Tidak Setuju	2	1	1.92%
Sangat tidak Setuju	1	4	7.69%
Total		**52**	**100%**

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan " Pimpinan selalu memberikan arahan kepada bawahanya.". Mayoritas responden yaitu sebanyak 33 atau dengan persetase sebesar 63.46% adalah yang menyatakan “ragu-ragu”, minoritas adalah responden yang menyatakan “tidak Setuju” yaitu sebanyak 1 orang atau dengan persentase sebesar 1%.

Tabel 4.17
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan " Saya tidak selalu d berikan arahan kepada bawahanya."
8

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Persetase
Sangat Setuju	1	5	9.61%
Setuju	2	12	23.07%
Ragu-ragu	3	31	59.61%
Tidak Setuju	4	4	7.69%
Sangat tidak Setuju	5	0	0%
Total		**52**	**100%**

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan " Saya tidak selalu d berikan arahan kepada bawahanya.". Mayoritas responden yaitu sebanyak 31 atau dengan persetase sebesar 59.61% adalah yang menyatakan “setuju”, minoritas adalah responden yang menyatakan “sangat tidak Setuju” yaitu sebanyak 0 orang atau dengan persentase sebesar 0%.

5. Menjelaskan

Tabel 4.18
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan " Pimpinan selalu menyimpulkan informasi sehiga bawahan mengerti."
9

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Persetase
Sangat Setuju	5	4	7.69%
Setuju	4	10	19.23%
Ragu-ragu	3	33	63.46%
Tidak Setuju	2	1	1.92%
Sangat tidak Setuju	1	4	7.69%
Total		**52**	**100%**

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan " Pimpinan selalu menyimpulkan informasi sehiga bawahan mengerti.". Mayoritas responden yaitu sebanyak 33 atau dengan persetase sebesar 63.46% adalah yang menyatakan “ragu-ragu”, minoritas adalah responden yang menyatakan “sangat tidak Setuju” yaitu sebanyak 1 orang atau dengan persentase sebesar 1.92%.

Tabel 4.19
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan " pemimpin Saya tidak selalu menyimpulkan arahan kepada bawahanya."
10

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Persetase
Sangat Setuju	1	5	9.61%
Setuju	2	8	15.38%
Ragu-ragu	3	33	63.46%
Tidak Setuju	4	2	3.84%
Sangat tidak Setuju	5	4	7.69%
Total		**52**	**100%**

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan " pemimpin Saya tidak selalu menyimpulkan arahan kepada bawahanya.". Mayoritas responden yaitu sebanyak 33 atau dengan persetase sebesar 63.46% adalah yang menyatakan “ragu-ragu”, minoritas adalah responden yang menyatakan “sangat tidak Setuju” yaitu sebanyak 2 orang atau dengan persentase sebesar 3.84%.

6. Mengkoordinasikan

Tabel 4.20
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan " Pimpinan selalu mengarakan agar dapat bekerja dengan efektif dan efisien."
11

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Persetase
Sangat Setuju	5	8	15.38%
Setuju	4	8	15.38%
Ragu-ragu	3	31	59.61%
Tidak Setuju	2	1	1.92%
Sangat tidak Setuju	1	4	7.69%
Total		**52**	**100%**

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan Pimpinan selalu mengarakan agar dapat bekerja dengan efektif dan efisien.". Mayoritas responden yaitu sebanyak 31 atau dengan persetase sebesar 59.61% adalah yang menyatakan “ragu-ragu”, minoritas adalah responden yang menyatakan “tidak Setuju” yaitu sebanyak 1 oang atau dengan persentase sebesar 1.92%.

Tabel 4.21
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan
" Saya tidak selalu d berikan arahan dalam."
12

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Persetase
Sangat Setuju	1	6	11.53%
Setuju	2	8	15.38%
Ragu-ragu	3	35	67.30%
Tidak Setuju	4	1	1.92%
Sangat tidak Setuju	5	2	3.84%
Total		**52**	**100%**

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan " Saya tidak selalu d berikan penilayan kerja oleh pemimpin..". Mayoritas responden yaitu sebanyak 35 atau dengan persetase sebesar 67.30% adalah yang menyatakan “ragu-ragu”, minoritas adalah responden yang menyatakan “tidak Setuju” yaitu sebanyak 1 orang atau dengan persentase sebesar 1.92%.

7. Meringkaskan

Tabel 4.22
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan
" Pimpinan selalu menyimpulkan informasi
sehingga bawahan mengerti."
13

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Persetase
Sangat Setuju	5	4	7.69%
Setuju	4	15	28.84%
Ragu-ragu	3	25	48.07%
Tidak Setuju	2	3	5.76%
Sangat tidak Setuju	1	5	9.61%
Total		**52**	**100%**

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan " Pimpinan selalu menyimpulkan informasi sehiga bawahan mengerti.". Mayoritas responden yaitu sebanyak 25 atau dengan persetase sebesar 40,07% adalah yang menyatakan “ragu-ragu”, minoritas adalah responden yang menyatakan “tidak Setuju” yaitu sebanyak 3 orang atau dengan persentase sebesar 3%.

Tabel 4.23
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan " pemimpin Saya tidak selalu menyimpulkan arahan kepada bawahanya."
14

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Persetase
Sangat Setuju	1	7	13.46%
Setuju	2	17	32.69%
Ragu-ragu	3	23	44.23%
Tidak Setuju	4	1	1.92%
Sangat tidak Setuju	5	4	7.69%
Total		**52**	**100%**

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan " pemimpin Saya tidak selalu menyimpulkan arahan kepada bawahanya.". Mayoritas responden yaitu sebanyak 23 atau dengan persetase sebesar 44.23% adalah yang menyatakan “ragu-ragu”, minoritas adalah responden yang menyatakan “tidak Setuju” yaitu sebanyak 1 orang atau dengan persentase sebesar 1.92%.

8. Menguji kelayakan

Tabel 4.24
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan " Pimpinan selalu memberikan penilayan kepada bawahanya."
15

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Persetase
Sangat Setuju	5	7	13.46%
Setuju	4	18	34.61%
Ragu-ragu	3	21	40.38%
Tidak Setuju	2	2	3.84%
Sangat tidak Setuju	1	4	7.69%
Total		**52**	**100%**

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan " Pimpinan selalu memberikan penilayan kepada bawahanya.". Mayoritas responden yaitu sebanyak 21 atau dengan persetase sebesar 40,38% adalah yang menyatakan “ragu-ragu”, minoritas adalah responden yang menyatakan “tidak Setuju” yaitu sebanyak 2 orang atau dengan persentase sebesar 3.84%.

Tabel 4.25
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan " Saya tidak selalu d berikan penilayan kerja oleh pemimpin."
16

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Persetase
Sangat Setuju	1	8	15.38%
Setuju	2	18	34.61%
Ragu-ragu	3	21	40.38%
Tidak Setuju	4	1	1.92%
Sangat tidak Setuju	5	4	7.69%
Total		**52**	**100%**

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan " Saya tidak selalu di berikan penilayan kerja oleh pemimpin..". Mayoritas responden yaitu sebanyak 21 atau dengan persetase sebesar 40,07% adalah yang menyatakan “ragu-ragu”, minoritas adalah responden yang menyatakan “tidak Setuju” yaitu sebanyak 1 orang atau dengan persentase sebesar 19.2%.

9. mengevaluasi

Tabel 4.26
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan " Pimpinan selalu memberikan penilayan objektif kepada bawahanya."
17

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Persetase
Sangat Setuju	5	7	13.46%
Setuju	4	19	36.53%
Ragu-ragu	3	17	32.69%
Tidak Setuju	2	2	3.84%
Sangat tidak Setuju	1	7	13.46%
Total		**52**	**100%**

Pada table diatas dapat diketahui bahw Pemimpin tidak selalu memberikan penilayan secara objektif.a tanggapan responden tentang item pertanyaan " Pemimpin tidak selalu memberikan penilayan secara objektif..". Mayoritas responden yaitu sebanyak 19 atau dengan persetase sebesar 36.69% adalah yang menyatakan “setuju”, minoritas adalah responden yang menyatakan “tidak Setuju” yaitu sebanyak 2 orang atau dengan persentase sebesar 284%.

Tabel 4.27
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan
" Pemimpin tidak selalu memberikan
penilayan secara objektif."
18

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Persetase
Sangat Setuju	1	10	19.23%
Setuju	2	23	44.23%
Ragu-ragu	3	13	25.00%
Tidak Setuju	4	2	3.84%
Sangat tidak Setuju	5	4	7.69%
Total		**52**	**100%**

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan " Pimpinan saya bertanggun jawab terhadap karyawan.". Mayoritas responden yaitu sebanyak 23 atau dengan persentase sebesar 44.23% adalah yang menyatakan “setuju”, minoritas adalah responden yang menyatakan “tidak Setuju” yaitu sebanyak 2 orang atau dengan persentase sebesar 3.84%.

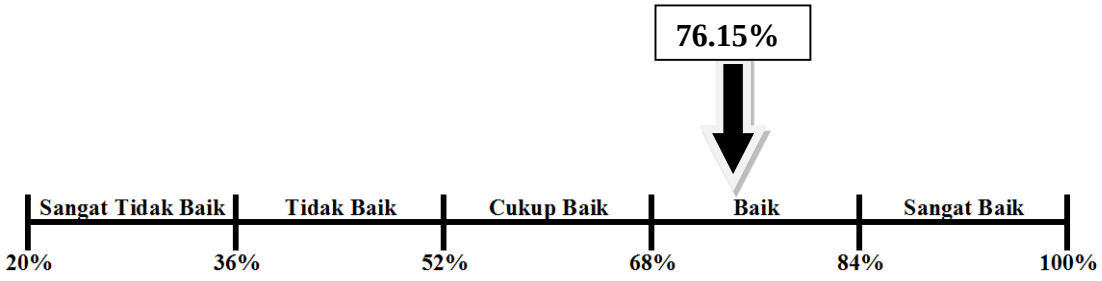
4.4.2 Variabel lingkungan kerja fisik (X_2)

Hasil data lapangan yang diperoleh menunjukan sebagian besar responden menjawab setuju terhadap pernyataan-pernyataan tentang variabel lingkungan kerja fisik (X_2). Dari 52 responden yang mengembalikan kuesioner diperoleh jawaban mengenai lingkungan kerja fisik (X_2) sebagai berikut.

Tabel 4.28
Skor Jawaban Responden Terhadap
Item-item Pernyataan Pada Variabel lingkungan kerja fisik (X_2)

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Presentase %
Penerangan	420	520	80.76
Suhu udara	394	520	75.76
Suhu bising	385	520	74.03
Penggunaan warna	385	520	74.03
Total	**1584**	**2080**	**76.15**

Pada variabel lingkungan kerja fisik (X_2) dengan jumlah item pernyataan 8 butir dan jumlah responden 52 orang, diperoleh total skor actual sebesar 1584 atau dengan persentase sebesar 76.15%, sehingga dari jumlah skor tanggapan responden atas 8 butir pernyataan mengenai lingkungan kerja fisik (X_2) dengna sekot tertinggi pada indikator "penerangna" sebesar 80,76% dan sekor ter rendah pada indikator "suara bising" dengna sekor 74,03%.Moekijat (2002:135) mengemukakan bahwa perlengkapan dan mesin-mesin kantor yang dipergunakan dan tataruang yang diikuti mempengaruhi lingkungan fisik kantor umumnya, tetapi pengaruh yang lebih besar adalah kondisi-kondisi mana pekerjaan yang harus dilakukan. Kondisi-kondisi pekerjaan yang harus menyenangkan. diperoleh rentang sebagai berikut:



Melalui jumlah skor tanggapan dari 8 pernyataan yang diajukan mengenai variabel lingkungan kerja fisik (X_2), maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai lingkungan kerja fisik (X_2) termasuk dalam kategori “Baik”. Secara detail sebaran jawaban responden tentang item-item pernyataan pada lingkungan kerja fisik (X_2) dapat diketahui melalui tabel dibawah ini.

1. Penerangan

Tabel 4.29
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan " Tingkat penerangan d kantor saya sangat medukung dalam bekerja."
1

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Persetase
Sangat Setuju	5	11	21.15%
Setuju	4	23	44.23%
Ragu-ragu	3	13	25.00%
Tidak Setuju	2	1	1.92%
Sangat tidak Setuju	1	4	7.69%
Total		**52**	**100%**

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan " Tingkat penerangan d kantor saya sangat medukung dalam bekerja.". Mayoritas responden yaitu sebanyak 23 atau dengan persetase sebesar 44.23% adalah yang menyatakan “setuju”, minoritas adalah responden yang menyatakan “Tidak Setuju” yaitu sebanyak 1 orang atau dengan persentase sebesar 1.92%.

Tabel 4.30
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan " Penerangan di kantor saya kurang mendukung dalam bekerja."
2

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Persetase
Sangat Setuju	1	34	65.38%
Setuju	2	9	17.30%
Ragu-ragu	3	4	7.69%
Tidak Setuju	4	5	9.61%
Sangat tidak Setuju	5	0	0%
Total		**52**	**100%**

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan " Penerangna di kantor saya kerang mendukung dalam bekerja.". Mayoritas responden yaitu sebanyak 34 atau dengan persetase sebesar 65.38% adalah yang menyatakan “sangat setuju”, minoritas adalah responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” yaitu sebanyak 0 orang atau dengan persentase sebesar 0%.

2. Suhu udara

Tabel 4.31
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan " Ditempat saya bekerja tidak panas sehingga dapat bekerja dengna baik."
3

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Persetase
Sangat Setuju	5	18	34.61%
Setuju	4	19	36.53%
Ragu-ragu	3	11	21.15%
Tidak Setuju	2	1	1.92%
Sangat tidak Setuju	1	3	5.76%
Total		**52**	**100%**

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan " Ditempat saya bekerja tidak panas sehingga dapat bekerja dengna baik. ". Mayoritas responden yaitu sebanyak 19 atau dengan persetase sebesar 36.53% adalah yang menyatakan “setuju”, minoritas adalah responden yang menyatakan “tidak Setuju” yaitu sebanyak 1 orang atau dengan persentase sebesar 1%.

Tabel 4.32
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan " Di tempat saya bekerja suhu nya tidak mendukung sehingga saya kurang nyaman."
4

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Persetase
Sangat Setuju	1	10	19.23
Setuju	2	27	51.92%
Ragu-ragu	3	6	11.53%
Tidak Setuju	4	5	9.61%
Sangat tidak Setuju	5	4	7.69%
Total		**52**	**100%**

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan " Di tempat saya bekerja suhu nya tidak mendukung sehingga saya kurang nyaman.". Mayoritas responden yaitu sebanyak 27 atau dengan persetase sebesar 51.92% adalah yang menyatakan “setuju”, minoritas adalah responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” yaitu sebanyak 4 orang atau dengan persentase sebesar 4%.

3. Suara bising

Tabel 4.33
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan " Saya tidak terganggu dalam bekerja bila ada suara bising. "
5

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Persetase
Sangat Setuju	5	13	25.00%
Setuju	4	22	42.30%
Ragu-ragu	3	12	23.07%
Tidak Setuju	2	1	1.92%
Sangat tidak Setuju	1	4	7.69%
Total		**52**	**100%**

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan " Saya tidak terganggu dalam bekerja bila ada suara bising. ". Mayoritas responden yaitu sebanyak 22 atau dengan persetase sebesar 43.30%, adalah yang menyatakan “setuju”, minoritas adalah responden yang menyatakan “Tidak Setuju” yaitu sebanyak 1 orang atau dengan persentase sebesar 1.92%.

Tabel 4.34
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan " Saya selalu terganggu dalam bekerja bila ada suara bising."
6

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Persetase
Sangat Setuju	1	10	19.23%
Setuju	2	27	52.92%
Ragu-ragu	3	6	11.53%
Tidak Setuju	4	5	9.61%
Sangat tidak Setuju	5	4	7.69%
Total		**52**	**100%**

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan " Saya selalu terganggu dalam bekerja bila ada suara bising.". Mayoritas responden yaitu sebanyak 27 atau dengan persetase sebesar 52.92% adalah yang menyatakan “Setuju”, minoritas adalah responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” yaitu sebanyak 4 orang atau dengan persentase sebesar 7.69%.

4. Penggunaan warna

Tabel 4.35
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan " Dengan warna yang cerah saya dapat bekerja dengna baik"
7

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Persetase
Sangat Setuju	5	12	23.07
Setuju	4	22	42.30%
Ragu-ragu	3	13	25.00%
Tidak Setuju	2	1	1.92%
Sangat tidak Setuju	1	4	7.69%
Total		**52**	**100%**

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan " Dengna warna yang cerah saya dapat bekerja dengna baik..". Mayoritas responden yaitu sebanyak 22 atau dengan persetase sebesar 42.30% adalah yang menyatakan “setuju”, minoritas adalah responden yang menyatakan “Tidak Setuju” yaitu sebanyak 1 orang atau dengan persentase sebesar 1.92%.

Tabel 4.36
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan " Dengan warna yang gelap apakan dapat bekerja dengan baik."
8

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Persetase
Sangat Setuju	1	12	23.07%
Setuju	2	25	48.07%
Ragu-ragu	3	6	11.53%
Tidak Setuju	4	5	9.61%
Sangat tidak Setuju	5	4	7.69%
Total		**52**	**100%**

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan" Dengan warna yang gelap apakan dapat bekerja dengan baik.". Mayoritas responden yaitu sebanyak 25 atau dengan persetase sebesar 48.07% adalah yang menyatakan “tidak setuju”, minoritas adalah responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” yaitu sebanyak 4 orang atau dengan persentase sebesa 7.69%.

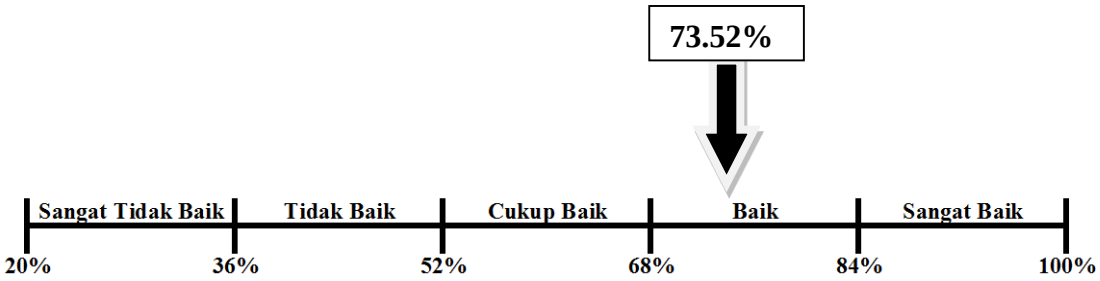
4.4.3 Variabel produktivitas kerja (Y)

Hasil data lapangan yang diperoleh menunjukan sebagian besar responden menjawab setuju terhadap pernyataan-pernyataan tentang variabel produktivitas kerja (Y). Dari 52 responden yang mengembalikan kuesioner diperoleh jawaban mengenai produktivitas kerja (Y) sebagai berikut.

Tabel 4.37
Skor Jawaban Responden Terhadap
Item-item Pernyataan Pada Variabel produktivitas kerja (Y)

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Presentase %
Efisien	385	520	74.03
Efektifitas	380	520	73.07
inovasi	382	520	73.46
Total	**1147**	**1560**	**73.52**

Pada variabel produktivitas kerja (Y) dengan jumlah item pernyataan 6 butir dan jumlah responden 52 orang, diperoleh total skor sebesar 1147 atau dengan persentase sebesar 73.52%, sehingga dari jumlah skor tanggapan responden atas 6 butir pernyataan mengenai produktivitas kerja (Y) dengna sekor ter tinggi pada indikator "efisien " dengna sekor 74,03% dan dan indikator "efektivitas" 73,07. whitmore Abdilah (2010:58) sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran (ouput) yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan". Produktivitas sangat erat kaitannya efektivitas dan efisiensi. diperoleh rentang sebagai berikut.



Melalui jumlah skor tanggapan dari 6 pernyataan yang diajukan mengenai variabel produktivitas kerja (Y), maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai produktivitas kerja (Y) termasuk dalam kategori “Baik”. Secara detail sebaran jawaban responden tentang item-item pernyataan pada produktivitas kerja (Y) dapat diketahui melalui tabel dibawah ini.

1. **Efisien**

Tabel 4.38
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan
" Saya berkerja dengan efisien "
1

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Persetase
Sangat Setuju	5	11	21.11%
Setuju	4	23	44.23%
Ragu-ragu	3	12	23.07%
Tidak Setuju	2	2	3.84%
Sangat tidak Setuju	1	4	7.69%
Total		**52**	**100%**

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan " Saya berkerja dengan efisien ". Mayoritas responden yaitu sebanyak 23 atau dengan persetase sebesar 44.23% adalah yang menyatakan “Setuju”, minoritas adalah responden yang menyatakan “Tidak Setuju” yaitu sebanyak 2 orang atau dengan persentase sebesar 3.84%.

Tabel 4.39
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan
" Saya bekerja kurang efisien "
2

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Persetase
Sangat Setuju	1	11	21.15%
Setuju	2	26	50.00%
Ragu-ragu	3	9	17.30%

Tidak Setuju	4	2	3.84%
Sangat tidak Setuju	5	4	7.69%
Total		**52**	**100%**

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan " Saya bekerja kurang efisien.". Mayoritas responden yaitu sebanyak 26 atau dengan persetase sebesar 50.00% adalah yang menyatakan “Setuju”, minoritas adalah responden yang menyatakan “Tidak Setuju” yaitu sebanyak 2 orang atau dengan persentase sebesar 2%.

2. Efektifitas

Tabel 4.40
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan " Saya dapat menyelesakan tugas dengan cepat."

3

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Persetase
Sangat Setuju	5	10	19.23%
Setuju	4	24	46.25%
Ragu-ragu	3	13	25.00%
Tidak Setuju	2	1	1.92%
Sangat tidak Setuju	1	4	7.69%
Total		**52**	**100%**

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan " Saya dapat menyelesakan tugas dengan cepat ". Mayoritas responden yaitu sebanyak 24 atau dengan persetase sebesar 46.25% adalah yang menyatakan “Setuju”, minoritas adalah responden yang menyatakan “Tidak Setuju” yaitu sebanyak 1 orang atau dengan persentase sebesar 1.92%.

Tabel 4.41
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan " Saya kurang cepat dalam menyelaseikan tugas."
4

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Persetase
Sangat Setuju	1	10	19.23%
Setuju	2	23	44.23%
Ragu-ragu	3	12	23.07%
Tidak Setuju	4	2	7.69%
Sangat tidak Setuju	5	4	5.76%
Total		**52**	**100%**

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan " Saya kurang cepat dalam menyelaseikan tugas.". Mayoritas responden yaitu sebanyak 23 atau dengan persetase sebesar 44.23% adalah yang menyatakan “Setuju”, minoritas adalah responden yang menyatakan “Tidak Setuju” yaitu sebanyak 2 orang atau dengan persentase sebesar 7.69%.

3. inovasi

Tabel 4.42
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan " Saya bisa menciptakan inovasi baru dalam bekerja."
5

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Persetase
Sangat Setuju	5	11	21.15%
Setuju	4	23	44.23%
Ragu-ragu	3	12	23.07%
Tidak Setuju	2	2	3.84%
Sangat tidak Setuju	1	4	7.69%
Total		**52**	**100%**

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan " Saya bisa menciptakan inovasi baru dalam bekerja.". Mayoritas responden yaitu sebanyak 23 atau dengan persetase sebesar 54.23% adalah yang menyatakan “setuju”, minoritas adalah responden yang menyatakan “Tidak Setuju” yaitu sebanyak 2 orang atau dengan persentase sebesar 3.84%.

Tabel 4.43
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan " Saya kurang menciptakan inovasi dalam bekerja."
6

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Persetase
Sangat Setuju	1	10	19.23%
Setuju	2	24	46.15%
Ragu-ragu	3	13	25.00%
Tidak Setuju	4	1	1.92%
Sangat tidak Setuju	5	4	7.69%
Total		**52**	**100%**

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan " Saya kurang menciptakan inovasi dalam bekerja.". Mayoritas responden yaitu sebanyak 24 atau dengan persetase sebesar 46.15% adalah yang menyatakan “setuju”, minoritas adalah responden yang menyatakan “Tidak Setuju” yaitu sebanyak 1 orang atau dengan persentase sebesar 1.92%.

4.5 Analisis Kuantitatif

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk menganalisis hubungan linear anatara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja. Dalam perhitungannya, penulis menggunakan program software SPSS 16.0 for windows.

Berikut merupakan perhitungan regresi berganda secara komputerisasi dengan SPSS 16.0 for windows sebagai berikut :

Tabel 4.44

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.191	2.309		-.516	.608
	kepemimpinan	.274	.038	.657	7.211	.000
	lingkungan kerja fisik	.223	.073	.279	3.063	.004

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, diperoleh bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = -1.191 + 0.274\,X_1 + 0.223\,X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas diperoleh nilai konstanta sebesar -1.191. artinya jika variabel produktivitas kerja (Y) tidak dipengaruhi oleh kedua varibel bebasnya, maka besarnya rata-rata produktivitas kerja akan bernilai -1.191.

Tanda koefisien variabel bebas menunjukkan arah hubungan dari variabel yang bersangkutan dengan produktivitas kerja. Koefisien regresi untuk variabel bebas X_1 bernilai positif, menunjukkan hubungan yang searah antara kepemimpinan (X_1) dengan produktivitas kerja (Y). Koefisien regresi untuk variabel bebas X_2 bernilai positif, menunjukkan koefisien arah regresi positif, menunjukkan hubungan yang searah antara lingkungan kerja fisik dan produktivitas kerja.

2. Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya hubungan linier antara kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja. Kegunaannya untuk mengetahui derajat hubungan dan kontribusi variabel bebas (independent) dengan variabel terikat (dependent).

A. secara korelasi parsial antara X_1 (kepemimpinan) dengan Y (produktivitas kerja), apabila X_2 (lingkungan fisik kerja) dianggap konstan dengan perhitungan dengan menggunakan SPSS 16.0 for windows sebagai berikut :

Tabel 4.45

Korelasi Secara parsial Antara kepemimpinan terhadap produktivitas kerja

Correlations

Control Variables			kepemimpinana	produktivitas kerja
lingkungan kerja fisik	kepemimpinan	Correlation	1.000	.718
		Significance (2-tailed)	.	.000
		df	0	49
	produktivitas kerja	Correlation	.718	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		df	49	0

Hasil perhitungan SPSS 16.0 for windows menghasilkan nilai r yaitu 0.718 dengan arah positif. Artinya kepemimpinan memiliki hubungan kuat dengan k produktivitas kerja. dapat dilihat pada tabel interpretasi.

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

B. secara korelasi parsial antara X_2 (lingkungan kerja fisik) dengan Y (produktivitas kerja), apabila X_1 (kepemimpinan) dianggap konstan dengan perhitungan dengan menggunakan SPSS 16.0 for windows sebagai berikut

Tabel 4.46

Korelasi Secara parsial Antara lingkungan kerja fisik dan produktivitas kerja

Correlations

Control Variables			lingkungan kerja fisik	produktivitas kerja
kepemimpinan	lingkungan kerja fisik	Correlation	1.000	.401
		Significance (2-tailed)	.	.004
		df	0	49
	produktivitas kerja	Correlation	.401	1.000
		Significance (2-tailed)	.004	.
		df	49	0

Hasil perhitungan dengan SPSS 16.0 for windows menghasilkan nilai r yaitu 0.401 dengan arah positif. Nilai korelasi positif menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja fisik dan produktivitas kerja searah. Hubungan antara variabel X_2 (lingkungan kerja fisik) dan Y (produktivitas kerja) dikatakan sedang. dapat dilihat pada tabel interpretasi.

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

3. Uji Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh X_1 (kepemimpinan) dan X_2 (lingkungan kerja fisik) terhadap Y (produktivitas kerja) dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi atau singkat Kd yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya.

Tabel 4.47

Uji Koefisien Determinasi kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dengan produktivitas kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830[a]	.688	.676	2.49973

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja fisik, kepemimpinana

Berdasarkan hasil output menggunakan SPSS 16.0 for windows dapat diperoleh koefisien determinasi, yaitu sebesar 0.830 ini berarti bahwa secara parsial kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2) mempengaruhi produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 68.8% sedangkan sisanya sebesar 31.2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 4.48

Pengaruh Parsial Dengan Rumus Beta X Zero Order

Model		Standardized Coefficients	Correlations		
		Beta	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)				
	kepemimpinan	.657	.793	.718	.575
	lingkungan kerja fisik	.279	.598	.401	.244

Berikut adalah hasil pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap terikat dengan rumus X zero order :

1. Variabel kepemimpinan = 0.657 x 0.793 = 0.5210 x 100% = 52.1%

2. Variabel lingkungan kerja fisik = 0.279 x 0.598 = 0.1668 x 100% = 16.7%

Dari hasil perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat adalah variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 52.1% dan diikuti dengan variabel lingkungan kerja fisik (X_2) sebesar 16.7%. dengan demikian pengaruh secara keseluruhan sebesar 68.8% sedangkan sisanya 31.2% merupakan kontribusi variabel lain.

4.6 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari masing-masing variabel independen dengan variabel dependen, yaitu pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja secara parsial. Adapun kriteria dari pengujian hipotesis secara parsial sebagai berikut :

1. $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan α = 5%, maka Ho ditolak artinya signifikan.
2. $t_{hitung} < t_{tabel}$, dengan α = 5%, maka Ho diterima artinya tidak signifikan.

4.6.1 Pengujian Hipotesis kepemimpinan Terhadap produktivitas kerja

Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari masing-masing variabel independen dengan variabel dependen adapun hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut :

Hipotesis :

$Ho : \beta_1 = 0$, kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y)

$Ha : \beta_1 \neq 0$, kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y)

α = 5%

Tabel 4.49
Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T) kepemimpinan Terhadap produktivitas kerja

Coefficients[a]

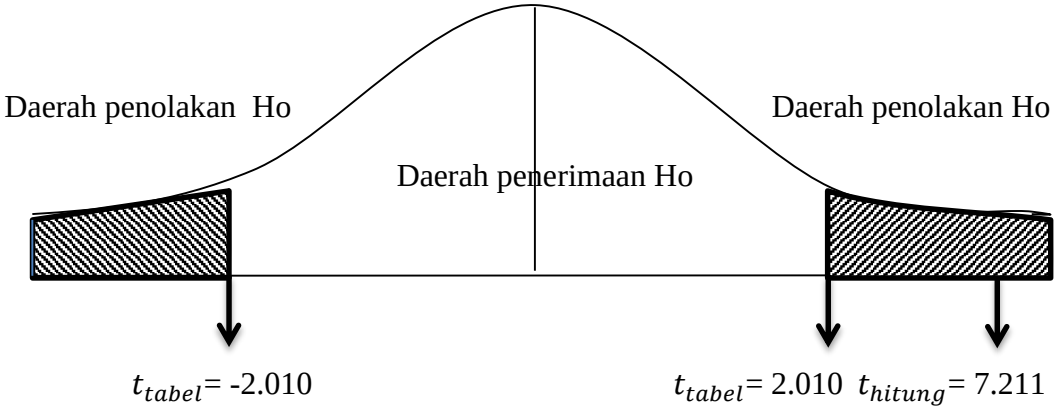
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.191	2.309		-.516	.608
	kepemimpinan	.274	.038	.657	7.211	.000
	lingkungan kerja fisik	.223	.073	.279	3.063	.004

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil t_{hitung} tersebut dibandingkan dengan nilai t_{tabel}. t_{tabel} diperoleh dari tingkat kepercayaan dengan taraf nyata α = 0,05, dimana df = n-k-1 = 52-2-1 = 49. Maka t (0,05:57) = 2.010.

Dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan 7.211 dengan nilai signifikan 0,000. Karena nilai t_{hitung} 7.211 lebih besar dari t_{tabel} 2.010 maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan Ho ditolak. Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan uji hipotesis dapat digambarkan daerah penolakan dan penerimaan sebagai berikut



Gambar 4.1

Daerah penerimaan dan Penolakan Ho atara kepemimpinan terhadap produktivitas kerja

Bedasarkan pengujian yang telah dilakukan terhadap hipotesis mengenai terhadap Produktivitas kerja dengan tingkat kepercayaan 95% didapatkan T_{hitung} sebesar 7.211 yang bernilai lebih besar dibandingkan dengan T_{tabel} yang memiliki nilai sebesar 2.010, selain itupun berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang ditulis oleh teguh ariefiantoro Susanto pada tahun 2012, berdasarkan pengujian hipotesis terhadap pengaruh variabel kepemimpinan dengan produktivitas kerja maka dapat digambarkan dan disimpulkan bahwa hasil pengujian ini memiliki pengaruh yang signifikan.

4.6.2 Pengujian Hipotesis lingkungan kerja fisik Terhadap produktivitas kerja

Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari masing-masing variabel independen dengan variabel dependen adapun hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut :

Hipotesis :

$Ho: \beta_2 = 0$, lingkungan kerja fisik (X_2) berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja (Y)

$Ha: \beta_2 \neq 0$, lingkungan kerja fisik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y)

α = 5%

Tabel 4.50
Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T) lingkungan kerja fisik Terhadap produktivitas kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.191	2.309		-.516	.608
	kepemimpinan	.274	.038	.657	7.211	.000
	lingkungan kerja fisik	.223	.073	.279	3.063	.004

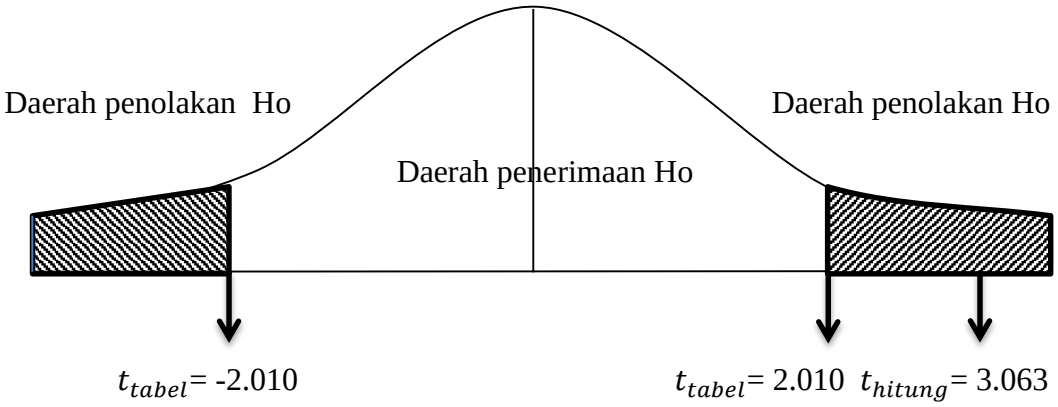
a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil t_{hitung} tersebut dibandingkan dengan nilai t_{tabel}. t_{tabel} diperoleh dari tingkat kepercayaan dengan taraf nyata α = 0,05, dimana df = n-k-1 = 52-2-1 = 49. Maka t (0,05:57) = 2.010.

Dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja fisik adalah 3.063 dengan nilai signifikan 0,004. Karena nilai t_{hitung} 3.063 lebih besar t_{tabel} 2.010 maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan Ho ditolak.

Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan uji hipotesis dapat digambarkan daerah penolakan dan penerimaan sebagai berikut :



Gambar 4.2

Daerah penerimaan dan Penolakan Ho atara lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja

Bedasarkan pengujian yang telah dilakukan terhadap hipotesis mengenai terhadap Produktivitas kerja dengan tingkat kepercayaan 95% didapatkan T_{hitung} sebesar 3.063 yang bernilai lebih besar dibandingkan dengan T_{tabel} yang memiliki nilai sebesar 2.010, selain itupun berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang ditulis oleh Willson Gustiawan pada tahun 2012, berdasarkan pengujian hipotesis terhadap pengaruh variabel Lingkungnan Kerja Fisik dengan produktivitas kerja maka dapat digambarkan dan disimpulkan bahwa hasil pengujian ini memiliki pengaruh yang signifikan.