

**ANALISIS PENGARUH PERILAKU PEMIMPIN, KARAKTERISTIK PEGAWAI,
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI DAN DAMPAKNYA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PT. INTI LUHUR FUJA ABADI,
KABUPATEN PASURUAN, JAWA TIMUR**

**SKRIPSI
PROGRAM STUDI AGROBISNIS PERIKANAN
JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERIKANAN DAN KELAUTAN**

Oleh:

**HANNA ZULFAIDAH
NIM. 105080413111011**



**FAKULTAS PERIKANAN DAN ILMU KELAUTAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG
2014**

ANALISIS PENGARUH PERILAKU PEMIMPIN, KARAKTERISTIK PEGAWAI,
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI DAN DAMPAKNYA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PT. INTI LUHUR FUJA ABADI, KABUPATEN PASURUAN,
JAWA TIMUR

SKRIPSI
PROGRAM STUDI AGROBISNIS PERIKANAN
JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERIKANAN DAN KELAUTAN

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Meraih Gelar Sarjana Perikanan
di Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan
Universitas Brawijaya

Oleh:

HANNA ZULFAIDAH
NIM. 10508041311011



FAKULTAS PERIKANAN DAN ILMU KELAUTAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG
2014

SKRIPSI
ANALISIS PENGARUH PERILAKU PEMIMPIN, KARAKTERISTIK PEGAWAI,
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI DAN DAMPAKNYA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PT. INTI LUHUR FUJA ABADI,
KABUPATEN PASURUAN, JAWA TIMUR

Oleh :
HANNA ZULFAIDAH
NIM. 105080413111011

telah dipertahankan didepan penguji
pada tanggal 23 Juni 2014
dan dinyatakan telah memenuhi syarat
SK Dekan No. : _____
Tanggal : _____

Dosen Penguji I

Dr. Ir. Pudji Purwanti, MP
NIP.19640226 198903 2 003
Tanggal :

Dosen Penguji II

Zainal Abidin, SPi. MP. MBA
NIP. 19770221 200212 1 008
Tanggal :

Menyetujui,
Dosen Pembimbing I

Dr. Ir. Harsuko Riniwati, MP
NIP. 19660604 19902 2 002
Tanggal :

Dosen Pembimbing II

Dr. Ir. Nuddin Harahab, MP
NIP. 19610417 199103 1 001
Tanggal :

Mengetahui,
Ketua Jurusan

Dr. Ir. Nuddin Harahab, MP
NIP. 19610417 199103 1 001
Tanggal:

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang tertulis dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini penjiplakan (plagiasi), maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut, sesuai hukum yang berlaku di Indonesia.

Malang, 23 Juni 2014

Mahasiswa

Hanna Zulfaidah

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan terselesaikannya laporan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibunda Tosiyah, Kakanda Hanafi, & Adinda Hawin yang telah memberikan doa, dukungan dan materi sehingga laporan dapat selesai dengan baik.
2. Ibu Dr. Ir. Harsuko Riniwati, MP dan Bapak Dr. Ir. Nuddin Harahab, MP selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan arahan.
3. Bapak Ir. Budi Ekana Prasetya selaku plant manager “PT. Inti Luhur Fuja Abadi” yang telah berkenan memberikan bantuan selama penelitian.
4. Teman-teman seperjuanganku Resa D. C. S., Alorisa T. A., yang selalu memberikan dukungan dan semangat.
5. Teman-teman Qonita, PPM BJ, dan SEPK yang tidak bisa disebutkan satu-persatu serta semua pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan laporan skripsi ini.

RINGKASAN

HANNA ZULFAIDAH. Analisis Pengaruh Perilaku Pemimpin, Karakteristik Pegawai, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja PT. Inti Luhur Fuja Abadi, Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur (dibawah bimbingan **Dr. Ir. Harsuko Riniwati, MP dan Dr. Ir. Nuddin Harahab, MP**).

Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila ia mampu bertahan dan bersaing dalam perkembangan dunia bisnis yang semakin pesat. Salah satunya agar perusahaan dapat terus bertahan adalah dengan cara membenahi faktor sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang baik dapat diindikasikan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula. Selain itu kondisi lingkungan kerja juga memiliki peran penting bagi terwujudnya kepuasan kerja. Keterkaitan pengaruh antara perilaku pemimpin, karakteristik pegawai, dan lingkungan kerja sangat penting sekali untuk terwujudnya motivasi bagi para pegawainya, karena setelah motivasi terwujud maka kepuasan kerja juga akan tercapai, sehingga perusahaan dapat menjalankan kegiatan produksinya dengan baik, tepat dan sesuai tujuan yang ingin dicapai perusahaan tersebut.

Perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: 1) Bagaimana profil dari PT. Inti Fuja Luhur Abadi sebagai perusahaan yang berdiri dibidang pengalengan ikan? 2) Seberapa besar pengaruh perilaku pemimpin, karakteristik pegawai, dan lingkungan kerja terhadap motivasi PT. Inti Luhur Fuja Abadi? 3) Seberapa besar pengaruh perilaku pemimpin, karakteristik pegawai, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT. Inti Luhur Fuja Abadi? 4) Seberapa besar pengaruh perilaku pemimpin, karakteristik pegawai dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan dampaknya terhadap kepuasan kerja PT. Inti Luhur Fuja Abadi?

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis 1) Profil dari PT. Inti Fuja Luhur Abadi sebagai perusahaan yang berdiri dibidang pembekuan ikan. 2) Pengaruh perilaku pemimpin, karakteristik pegawai, dan lingkungan kerja terhadap motivasi PT. Inti Luhur Fuja Abadi. 3) Pengaruh perilaku pemimpin, karakteristik pegawai, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT. Inti Luhur Fuja Abadi. 4) Pengaruh perilaku pemimpin, karakteristik pegawai dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan dampaknya terhadap kepuasan kerja PT. Inti Luhur Fuja Abadi.

Metode pengambilan data yang digunakan yaitu kuesioner, observasi, dan wawancara. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Untuk teknik pengambilan sampel dengan cara *purposive sampling* dengan jumlah responden 45 orang. Metode deskriptif data menggunakan metode analisis data kualitatif dan kuantitatif. Metode analisis kualitatif digunakan untuk menjawab tujuan pertama. Sedangkan untuk metode deksriptif kuantitatif digunakan untuk menjawab tujuan kedua, ketiga dan keempat dengan menggunakan analisis jalur. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Inti Luhur Fuja Abadi Desa Cangkringmalang, Kecamatan Beji, Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur pada bulan April 2014.

Sejarah berdirinya PT. Inti Luhur Fuja Abadi pada tanggal 14 April 1988 dan beroperasi pada tanggal 2 Januari 1990 yang sebelumnya bernama PT. Bumi Mas Indah dan merupakan perusahaan penanaman modal dalam negeri (PMDN). Adapun perusahaan ini bergerak dibidang pengolahan hasil perikanan khususnya pembekuan ikan diekspor ke Negara-negara Asia seperti Jepang, Cina, Korea, Vietnam, Malaysia juga ke Amerika, Uni Eropa serta Australia. Pada tanggal 18 September 1998 perusahaan ini berganti nama menjadi PT. Inti Luhur Fuja Abadi.

Dari hasil analisis hasil perilaku pemimpin (X1) mempengaruhi motivasi (Y1) sebesar $(-0,068)^2$ atau 0,462%. Karakteristik pegawai (X2) mempengaruhi motivasi (Y1) sebesar $(-0,059)^2$ atau 0,348%. Lingkungan kerja (X3) mempengaruhi motivasi (Y1) sebesar $(0,829)^2$ atau 68,72%. Berikutnya, perilaku pemimpin (X1) secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja (Y2) sebesar $(-0,045)^2$ atau berkontribusi 0,203%. Perilaku pemimpin (X1) secara tidak langsung mempengaruhi kepuasan kerja (Y2) sebesar $(-0,027)^2$ atau berkontribusi 0,073%. Perilaku pemimpin (X1) mempengaruhi kepuasan kerja (Y1) yang melalui motivasi (Y1) adalah sebesar $(-0,072)^2$ atau berkontribusi sebesar 0,518%. Karakteristik pegawai (X2) secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja (Y2) sebesar $(0,065)^2$ atau berkontribusi 0,423%. Karakteristik pegawai (X2) secara tidak langsung mempengaruhi kepuasan kerja (Y2) sebesar $(-0,023)^2$ atau berkontribusi 0,053%. Karakteristik pegawai (X2) mempengaruhi kepuasan kerja (Y2) yang melalui motivasi (Y1) adalah sebesar $(0,042)^2$ atau berkontribusi sebesar 0,176%. Lingkungan kerja (X3) secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja (Y2) sebesar $(0,448)^2$ atau berkontribusi 20,07%. Lingkungan kerja (X3) secara tidak langsung mempengaruhi kepuasan kerja (Y2) sebesar $(0,324)^2$ atau berkontribusi 10,50%. Lingkungan kerja (X3) mempengaruhi kepuasan kerja (Y2) yang melalui motivasi (Y1) adalah sebesar $(0,772)^2$ atau berkontribusi sebesar 59,60%. Motivasi (Y1) mempengaruhi kepuasan kerja (Y2) sebesar $(0,391)^2$ atau berkontribusi sebesar 15,29%. Motivasi dan kepuasan kerja pegawai di PT. Inti Luhur Fuja Abadi paling besar dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja.

Saran yang dapat dijadikan sebagai masukan dan bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja pegawainya antara lain: 1) Supaya kepuasan kerja pegawai PT. Inti Luhur Fuja Abadi dapat lebih meningkat, maka perusahaan harus mempertahankan dan meningkatkan suasana lingkungan kerja yang lebih nyaman pula seperti: penerangan yang cukup, tidak adanya kebisingan pada saat proses produksi berjalan, dan jam kerja yang sudah disesuaikan kebutuhan perusahaan dan pegawai, jumlah toilet yang cukup, tempat istirahat yang nyaman dan cukup luas, disediakannya tempat tinggal bagi karyawan yang lokasi rumahnya jauh dari tempat kerja, dengan adanya tingkat kepuasan kerja pegawai yang tinggi maka diharapkan pegawai akan lebih memberikan timbal-balik yang baik terhadap perusahaan yaitu lebih mempersungguh dalam bekerja. 2) Meskipun pengaruh perilaku pemimpin, karakteristik pegawai, dan motivasi terhadap kepuasan kerja kurang tinggi, tetap perusahaan harus bisa

menciptakan perilaku pemimpin, karakteristik pegawai, dan motivasi yang lebih baik lagi agar tingkat kepuasan kerja pegawai terus bertambah.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyajikan Laporan Skripsi yang berjudul “Analisis Pengaruh Perilaku Pemimpin, Karakteristik Pegawai, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja PT. Inti Luhur Fuja Abadi, Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur”. Penyusunan skripsi ini membahas tentang kepuasan kerja PT. Inti Luhur Fuja Abadi yang dipengaruhi oleh perilaku pemimpin, karakteristik pegawai, lingkungan kerja ataupun melalui motivasi. Laporan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan Universitas Brawijaya, Malang.

Sangat disadari bahwa dengan kekurangan dan keterbatasan yang dimiliki penulis, walaupun telah dikerahkan segala kemampuan untuk lebih teliti, tetapi masih dirasakan banyak kekurangan tepatnya, oleh karena itu penulis mengharapkan saran yang membangun agar tulisan ini bermanfaat bagi yang membutuhkan.

Malang, 23 Juni 2014

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	i
UCAPAN TERIMA KASIH.....	ii
RINGKASAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
1. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan.....	4
1.4 Kegunaan.....	5
2. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu.....	6
2.2 Landasan Teori.....	7
2.2.1 Perilaku Pemimpin.....	7
2.2.2 Karakteristik Pegawai.....	10
2.2.3 Lingkungan Kerja.....	11
2.2.4 Motivasi.....	12
2.2.5 Kepuasan Kerja.....	13
2.2.6 Hubungan antara Perilaku Pemimpin, Karakteristik Pegawai, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja.....	15
2.3 Kerangka Pemikiran.....	16
3. METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	18
3.2 Pendekatan Penelitian.....	18
3.3 Unit Analisis.....	18
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian.....	19
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	20
3.6 Jenis dan Sumber Data.....	21
3.6.1 Data Primer.....	21
3.6.2 Data Sekunder.....	21
3.7 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	22
3.8 Analisis Data.....	23
3.8.1 Analisis Deskriptif Kualitatif.....	23
3.8.2 Analisis Deskriptif Kuantitatif.....	24
3.8.3 Uji Validitas.....	26
3.8.4 Uji Reliabilitas.....	26
3.8.5 Uji Asumsi Klasik.....	26
3.8.6 Analisis Korelasi.....	28
3.8.7 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	28
3.8.8 Uji Statistika.....	31

4. KEADAAN UMUM PERUSAHAAN	
4.1 Lokasi dan Tata Letak Perusahaan.....	34
4.2 Deskripsi Produk yang Dihasilkan Perusahaan.....	36
4.3 <i>Standard Sanitation Operational Procedure</i> (SSOP).....	43
5. HASIL DAN PEMBAHASAN	
5.1 Profil Perusahaan.....	55
5.1.1 Sejarah dan Perkembangan Perusahaan.....	55
5.1.2 Visi, Misi, dan Motto Perusahaan.....	56
5.1.2.1 Visi Perusahaan.....	56
5.1.2.2 Misi Perusahaan.....	56
5.1.2.3 Motto Perusahaan.....	56
5.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan.....	56
5.1.4 Ketenagakerjaan.....	60
5.1.4.1 Jumlah Tenaga Kerja.....	60
5.1.4.2 Hari Kerja dan Waktu Kerja.....	61
5.1.4.3 Sistem Gaji.....	62
5.2 Karakteristik Responden.....	65
5.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
5.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	65
5.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	66
5.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	67
5.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	68
5.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	68
5.3.1 Variabel Perilaku Pemimpin (X_1).....	69
5.3.2 Variabel Karakteristik Pegawai (X_2).....	73
5.3.3 Variabel Lingkungan Kerja (X_3).....	76
5.3.4 Variabel Motivasi (Y_1).....	79
5.3.5 Variabel Kepuasan Kerja (Y_2).....	82
5.4 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	85
5.4.1 Uji Validitas.....	85
5.4.1.1 Hasil Uji Validitas Item Variabel Perilaku Pemimpin (X_1).....	85
5.4.1.2 Hasil Uji Validitas Item Variabel Karakteristik Pegawai (X_2).....	86
5.4.1.3 Hasil Uji Validitas Item Variabel Lingkungan Kerja (X_3).....	87
5.4.1.4 Hasil Uji Validitas Item Variabel Motivasi (Y_1).....	88
5.4.1.5 Hasil Uji Validitas Item Kepuasan Kerja (Y_2).....	89
5.4.2 Uji Reliabilitas.....	90
5.5 Transformasi Data Ordinal ke Interval.....	91
5.6 Uji Asumsi Klasik.....	92
5.6.1 Uji Normalitas.....	92
5.6.2 Uji Multikorelasi.....	93
5.7 Analisis Korelasi.....	94
5.8 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	96
5.8.1 Pengujian Sub-Struktural 1.....	98
5.8.1.1 Pengujian Sub-Struktural 1 Secara Stimultan.....	98
5.8.1.2 Pengujian Sub-Struktural 1 Secara Individu.....	99
5.8.2 Pengujian Sub-Struktural 2.....	103
5.8.2.1 Pengujian Sub-Struktural 2 Secara Stimultan.....	103

5.8.2.2	Pengujian Sub-Struktural 2 Secara Individu.....	104
5.9	Implikasi Hasil Penelitian.....	112
6.	KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1	Kesimpulan.....	116
6.2	Saran.....	118
	DAFTAR PUSTAKA.....	120
	LAMPIRAN.....	123

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	22
2. Identifikasi Profil PT. Inti Luhur Fuja Abadi Kabupaten Pasuruan Jawa Timur	24
3. Instrumen Penelitian Untuk Mengukur Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.....	25
4. Interpretasi Nilai r	28
5. Tugas dan Jabatan dari Stuktur Organisasi PT. Inti Luhur Fuja Abadi.....	57
6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
7. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	66
8. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	66
9. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	67
10. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	68
11. Distribusi Frekuensi Variabel Perilaku Pemimpin (X_1).....	69
12. Distribusi Frekuensi Variabel Karakteristik Pegawai (X_2).....	66
13. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X_3).....	73
14. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (Y_1).....	76
15. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y_2).....	79
16. Uji Validitas Item Variabel Perilaku Pemimpin (X_1).....	82
17. Uji Validitas Item Variabel Karakteristik Pegawai (X_2).....	86
18. Uji Validitas Item Variabel Lingkungan Kerja (X_3) 1.....	87
19. Uji Validitas Item Variabel Lingkungan Kerja (X_3) 2.....	87
20. Uji Validitas Item Variabel Motivasi (Y_1).....	88
21. Uji Validitas Item Variabel Kepuasan Kerja (Y_2).....	89
22. Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 , X_3 , Y_1 , dan Y_2	90
23. Transformasi Data Ordinal ke Interval	91
24. Hasil Uji Normalitas	92
25. Hasil Uji Multikorelasi Perilaku Pemimpin (X_1), Karakteristik Pegawai (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), Motivasi (Y_1), dan Kepuasan Kerja (Y_2).....	93
26. Sifat Hubungan Korelasi Perilaku Pemimpin (X_1), Karakteristik Pegawai (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), Motivasi (Y_1), dan Kepuasan Kerja (Y_2).....	94
27. Hasil analisis jalur sub-strukturai 1 dan sub-struktural 2.....	110

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pemikiran Penelitian	17
2. Analisis Jalur	30
3. Hasil Analisis Jalur Sub-Struktural 1.....	103
4. Hasil Analisis Jalur Sub-Struktural 2.....	109
5. Hasil Analisis Jalur Sub-Struktural 1 dan Sub-Struktural 2.....	110

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Denah Cangkringmalang Kecamatan Beji Kabupaten Pasuruan.....	123
2. Lay Out PT. Inti Luhur Fuja Abadi.....	124
3. Dokumentasi.....	125
4. Profil PT. Inti Luhur Fuja Abadi.....	128
5. Visi, Misi, dan Motto PT. Inti Luhur Fuja Abadi.....	129
6. Struktur Organisasi PT. Inti Luhur Fuja Abadi.....	130
7. Data Hasil Kuesioner Penelitian	131
8. Uji Validitas	132
9. Uji Reliabilitas.....	133
10. Proses Transformasi Ordinal ke Interval	134
11. Uji Normalitas.....	139
12. Uji Multikorelasi.....	140
13. Analisis Korelasi.....	141
14. Surat Keterangan Penelitian.....	142

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila ia mampu bertahan dan bersaing dalam perkembangan dunia bisnis yang semakin pesat. Dengan perkembangan dunia bisnis yang pesat ini secara tidak langsung menuntut suatu perusahaan untuk mempertahankan usahanya. Salah satunya agar perusahaan dapat terus bertahan adalah dengan cara membenahi faktor sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Dalam organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsure yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha peran sumber daya manusia menjadi semakin penting (Tadjudin, 1995 *dalam* Raharjo dan Nafisah 2006). Oleh karena itu perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik.

Sumber daya manusia yang baik dapat diindikasikan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula. Menurut Widodo (2006), menyatakan kepuasan kerja merupakan suatu tinjauan yang penting bagi dunia usaha dan karyawan selaku individu. Dalam dunia usaha peranan kepuasan kerja akan mengarah pada bagaimana perusahaan melihat dan menganalisa perilaku karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan serta faktor-faktor apakah yang pengaruhnya dominan terhadap tingkat kepuasan kerja yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Bagi individu, kepuasan kerja akan menjadi ukuran

terpenuhi atau tidaknya kebutuhan para karyawan yang tidak hanya bersumber dari lingkungan kerja maupun lingkungan keluarga dan masyarakat namun juga kebutuhan diri.

Bersangkutan dengan segi sosial psikologi pada kepuasan kerja yaitu hubungan antara karyawan dengan atasannya. Maka gaya kepemimpinan yang tepat perlu dipikirkan, menurut Ancok (2012), pengertian pemimpin adalah orang yang menjadi penggerak dan sumber motivasi bagi pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi. Keteladanan, dedikasi, dan motivasi yang diberikannya kepada pengikutnya menjadi penggerak bagi tercapainya tujuan organisasi. Pemimpin yang inovatif adalah pemimpin yang menghargai pendapat para karyawannya dan memberi apresiasi pada hasil karya pengikutnya. Tipe kepemimpinan partisipatif merupakan gaya kepemimpinan yang paling besar peluangnya untuk mengembangkan kreativitas karyawan dalam menghasilkan produk-produk inovasi, karena pekerja yang memiliki modal manusia yang baik, hanya akan memunculkan kemampuannya secara maksimal kalau dipimpin oleh pemimpin yang baik.

Penggerak keunggulan perusahaan adalah manusia yang menjadi pekerja di perusahaan tersebut. Peningkatan nilai perusahaan (*market value*) bisa mencapai 20 kali lipat nilai asset perusahaan (*book value*) karena kehadiran para pekerja yang sangat kompeten mengelola perusahaan. Ada berbagai komponen modal manusia yang akan menjadi penunjang inovasi, yakni modal kreativitas, modal intelektual, modal emosional, modal sosial, modal ketabahan, modal moral, modal kesehatan (Ancok, 2012).

Selanjutnya menurut Munandar (2006), tenaga kerja mengolah bahan mentah dan informasi kemudian menghasilkan produk yang berupa barang atau jasa akan menunjukkan hasil berupa unjuk kerja atau capaian kerja, tingkat

motivasi atau kepuasan kerja tertentu, yang akan dibawa serta kedalam proses pengolahan produk berikutnya. Selain tingkat prestasi yang tinggi diharapkan tingkat motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi pula. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah “*security feeling*” (rasa aman) dan mempunyai segi-segi: (a) Segi sosial ekonomi (gaji dan jaminan sosial), (b) Segi sosial psikologi: kesempatan untuk maju, kesempatan mendapatkan penghargaan, berhubungan dengan masalah kepengawasan, berhubungan dengan pergaulan antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasannya.

Selain itu kondisi lingkungan kerja juga memiliki peran penting bagi terwujudnya kepuasan kerja. Kondisi lingkungan yang baik dan nyaman akan mendatangkan kenyamanan pula bagi pegawainya. Hal ini sesuai dengan pendapat Kartono (2011), yang menyatakan bahwa beberapa aspek penting dari kerja yang perlu dibahas dan diperhatikan oleh pemimpin ialah motivasi dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yaitu, lingkungan atau kondisi materiil dan kondisi psikologis. Kondisi materiil yang baik, banyak memberikan fasilitas kemudahan kerja.

Keterkaitan pengaruh antara perilaku pemimpin, karakteristik pegawai, dan lingkungan kerja sangat penting sekali untuk mewujudkan motivasi bagi para pegawainya, karena setelah motivasi terwujud maka kepuasan kerja juga akan tercapai, sehingga perusahaan dapat menjalankan kegiatan produksinya dengan baik, tepat dan sesuai tujuan yang ingin dicapai perusahaan tersebut.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan beberapa pokok pikiran yang sudah disampaikan pada latar belakang, maka munculah beberapa perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana profil dari PT. Inti Fuja Luhur Abadi sebagai perusahaan yang berdiri dibidang pengalengan ikan?
2. Seberapa besar pengaruh perilaku pemimpin, karakteristik pegawai, dan lingkungan kerja terhadap motivasi PT. Inti Luhur Fuja Abadi?
3. Seberapa besar pengaruh perilaku pemimpin , karakteristik pegawai, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT. Inti Luhur Fuja Abadi?
4. Seberapa besar pengaruh perilaku pemimpin, karakteristik pegawai dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan dampaknya terhadap kepuasan kerja PT. Inti Luhur Fuja Abadi?

1.3 Tujuan

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Profil dari PT. Inti Fuja Luhur Abadi sebagai perusahaan yang berdiri dibidang pembekuan ikan.
2. Pengaruh perilaku pemimpin , karakteristik pegawai, dan lingkungan kerja terhadap motivasi PT. Inti Luhur Fuja Abadi.
3. Pengaruh perilaku pemimpin , karakteristik pegawai, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT. Inti Luhur Fuja Abadi.
4. Pengaruh perilaku pemimpin, karakteristik pegawai dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan dampaknya terhadap kepuasan kerja PT. Inti Luhur Fuja Abadi.

1.4 Kegunaan

Kegunaan dari penelitian ini bagi pihak-pihak terkait adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan (PT. Inti Luhur Fuja Abadi)

Sebagai sumber informasi yang dapat dijadikan acuan dalam manajemen sumberdaya manusia dengan lebih baik.

2. Lembaga Pemerintah

Sebagai informasi atau masukan bagi pemerintah dalam memberikan kebijakan terkait dengan tenaga kerja.

3. Peneliti

Sebagai bahan pengetahuan dan bahan informasi untuk penelitian atau keilmuan lebih lanjut dalam manajemen sumberdaya manusia terkait kepuasan kerja pegawai yang disebabkan motivasi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor dalam perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Menurut Widodo (2006), dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Bawahan (Studi Empiris pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang)”. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa Efektivitas seorang pimpinan akan sangat dipengaruhi oleh karakteristik bawahannya. Sedangkan kepuasan kerja dengan kinerja bawahan menunjukkan adanya hubungan yang rendah antara kepuasan kerja dengan kinerja, menunjukkan bahwa pada level organisasi, kepuasan kerja mempengaruhi produktivitas dan profitabilitas dibandingkan dengan bawahan yang kepuasannya kecil.

Menurut Umar (2012), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja.

Menurut Raharjo dan Nafisah (2006), dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Departemen Agama Kabupaten Kendal dan Departemen Agama Kota Semarang). Hasil penelitiannya menyatakan bahwa gaya pemimpin partisipatif dan orientasi prestasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengandung pengertian bahwa kepuasan dapat ditingkatkan apabila gaya pemimpin partisipatif dan

orientasi prestasi terus ditingkatkan. Kepuasan seseorang karyawan bisa karena pekerjaan yang menantang, ketertarikan terhadap pekerjaan tersebut, tidak melelahkan fisik, adanya penghargaan, kondisi kerja yang mendukung dan faktor-faktor lain yang menciptakan kepuasan kerja karyawan. Variabel gaya partisipatif dan orientasi prestasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh terbesar dalam hubungannya dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya pemimpin partisipatif dan orientasi prestasi sangat mempengaruhi kepuasan kerja.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Perilaku Pemimpin

Menurut de Jong & Hartog (2007) dalam Ancok (2012), dalam penelitiannya ada 13 perilaku pemimpin yang memecahkan munculnya inovasi. Ketiga belas perilaku itu terkait dengan pemunculan (*idea generation*) dan penerapan ide (*application*) inovasi. Perilaku-perilaku adalah sebagai berikut:

1. Memberi contoh perilaku inovatif. Pemimpin memberikan contoh perilaku bagaimana mencari peluang, mengeluarkan gagasan, menjadi teladan dalam penerapan sebuah gagasan inovatif.
2. Memberi rangsangan intelektual. Mengundang bawahan untuk memberikan gagasan, dan mengajak mereka untuk mengevaluasi cara kerja yang sekarang berlaku untuk melihat kemungkinan untuk diperbaiki.
3. Mengundang karyawan berbagi pengetahuan. Pemimpin menunjukkan komunikasi yang terbuka dan transparan, mengajak karyawan berkomunikasi dalam suasana informal di lingkungan kerja.
4. Memberikan arahan visi. Pemimpin secara jelas mengkomunikasikan visi yang terkait dalam peran karyawan dalam berinovasi dan jenis inovasi yang

diharapkan, serta memberikan arahan tentang kegiatan atau tindakan untuk mencapai visi tersebut.

5. Memberi konsultasi. Mendiskusikan bersama karyawan setiap perubahan yang akan berpengaruh pada mereka, mengakomodasi gagasan dan saran karyawan dalam mengambil keputusan tentang sesuatu yang terkait dengan inovasi.
6. Mendelegasikan. Pemimpin memberikan otonomi yang cukup pada karyawan agar mereka bisa mandiri dalam mengerjakan pekerjaannya.
7. Mendukung inovasi. Memberi perhatian, mendukung gagasan inovatif, bersifat sabar atas gagasan, selalu mencari jalan agar pemberi gagasan bisa mengatasi masalah yang timbul.
8. Memberi umpan balik (*feedback*) yang positif pada gagasan dan tahapan awal implementasi inovasi, serta meminta opini konsumen untuk mengetahui reaksi mereka pada kegiatan inovasi.
9. Pengakuan. Pemimpin menunjukkan apresiasinya pada kinerja inovatif. Dengan memberikan pengakuan ini, karyawan secara intrinsic merasa menemukan sesuatu yang membanggakan dirinya.
10. Memberikan hadiah (*rewards*) untuk kegiatan inovatif, baik berupa uang maupun barang.
11. Memberikan dukungan fasilitas, berupa uang dan waktu serta peralatan yang diperlukan untuk berinovasi.
12. Memonitor kegiatan inovatif. Pemimpin memonitor apakah tindakan inovasi itu efisien dan efektif, serta mengecek apakah karyawan merasa gembira atau lelah.

13. Memberikan penugasan. Pemimpin memberikan tugas yang menantang dan kesempatan (waktu dan lain-lain) bagi karyawan untuk mewujudkan komitmennya pada tugas.

Fungsi kepemimpinan ialah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik memberikan supervisi/pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan (Kartono, 2011).

Dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan maka akan berlangsung aktivitas kepemimpinan. Apabila aktivitas tersebut dipilah-pilah, maka akan terlihat gaya kepemimpinan dengan polanya masing-masing. Gaya kepemimpinan tersebut merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu: gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas, gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerja sama, gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang dicapai. Berdasarkan ketiga pola dasar tersebut terbentuk perilaku kepemimpinan yang terwujud pada kategori kepemimpinan yang terdiri dari tiga tipe pokok kepemimpinan, yaitu: (a) Tipe kepemimpinan otoriter, tipe kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan di tangan satu orang. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. (b) Tipe kepemimpinan kendali bebas, tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter. Pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasihat. (c) Tipe kepemimpinan demokratis, tipe kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok/organisasi. Kepemimpinan tipe ini dalam

mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah, yang diwujudkan dalam setiap jenjang dan didalam unit masing-masing (Rivai & Mulyadi, 2009).

2.2.2 Karakteristik Pegawai

Menurut Munandar (2006), menyatakan bahwa organisasi (termasuk organisasi industri) terdiri dari sejumlah anggota yang memberikan sumbangan mereka masing-masing kepada upaya mencapai tujuan organisasi melalui kedudukan dan peran mereka dalam organisasi. Ciri atau sifat manusia dapat berupa tinggi badan, kekuatan fisik, ciri kepribadian, ciri mental seperti intelegensi, kreativitas dan seterusnya.

Salah satu cara untuk memahami sifat-sifat manusia ialah dengan menganalisis kembali prinsip-prinsip dasar yang merupakan salah satu bagian dari manusia. Prinsip-prinsip dasar tersebut adalah sebagai berikut: (1) manusia berbeda perilakunya karena kemampuannya tidak sama, (2) manusia memiliki kebutuhan yang berbeda, (3) orang berfikir tentang masa depan dan membuat pilihan tentang bagaimana bertindak, (4) seseorang memahami lingkungannya dengan hubungannya dengan pengalaman masa lalu dan kebutuhannya, (5) seseorang itu mempunyai reaksi-reaksi senang atau tidak senang, dan (6) banyak faktor yang menentukan sikap dan perilaku seseorang, sehingga kelompok variabel yang menjelaskan perbedaan individu dalam perilaku dan kinerja diklasifikasikan sebagai kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis (Rivai & Mulyadi, 2009).

Penggerak keunggulan perusahaan adalah manusia yang menjadi pekerja di perusahaan tersebut. Teknologi tidak berarti apa-apa tanpa adanya manusia yang berkualitas yang mengoperasikannya. Peningkatan nilai perusahaan (*market value*) bisa mencapai 20 kali lipat nilai asset perusahaan (*book value*) karena kehadiran para pekerja yang sangat kompeten mengelola

perusahaan. Oleh karena itu, sejak awal perusahaan sudah harus selektif dalam memilih pekerja, agar perusahaan bisa menghasilkan banyak inovasi. Ada berbagai komponen modal manusia yang akan menjadi penunjang inovasi, yakni modal kreativitas, modal intelektual, modal emosional, modal sosial, modal ketabahan, modal moral, modal kesehatan. Menurut pendapat Jim Collin (2002) dalam buku *"From Good to Great"*, salah satu persyaratan utama untuk menjadi perusahaan yang hebat (*Great Company*) adalah rekrutmen pekerja yang baik yang menjadi *human capital* bagi organisasi (Ancok, 2012).

2.2.3 Lingkungan Kerja

Menurut Kartono (2011), menyatakan bahwa beberapa aspek penting dari kerja yang perlu dibahas dan diperhatikan oleh pemimpin ialah motivasi dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yaitu, lingkungan atau kondisi materiil dan kondisi psikologis. Kondisi materiil yang baik, banyak memberikan fasilitas kemudahan kerja. Namun demikian, kondisi materiil yang prima itu belum tentu atau bahkan sedikit sekali berkaitan langsung dengan moral yang baik. Juga, kondisi fisik yang sangat buruk, hina-kotor dan berbahaya, sering tidak berkorelasi langsung dengan moral yang buruk/rendah, dan sikap menolak terhadap pekerjaan.

Kondisi kerja terbagi atas dua bagian yaitu kondisi fisik kerja dan kondisi lama waktu kerja. Pertama, kondisi fisik kerja, lingkungan kerja fisik mencakup setiap hal dari fasilitas parkir di luar gedung perusahaan, lokasi dan rancangan gedung sampai sejumlah cahaya dan suara yang menimpa meja kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja, selain itu diteliti juga secara luas tentang faktor-faktor lingkungan yang spesifik, antara lain tentang penerangan atau iluminasi, warna, kebisingan, dan musik. Kedua, kondisi lama waktu kerja dibagi

menjadi empat bagian, yaitu: jam kerja, kerja paro-waktu tetap, empat hari minggu kerja, jam kerja lentur (Munandar, 2006).

Menurut Rivai dan Mulyadi (2009), Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan. Seperti suhu yang terlalu panas, terlalu dingin, terlalu sesak, kurang cahaya dan sebagainya begitu juga ruangan yang terlalu panas menyebabkan ketidak nyamanan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, begitu juga ruangan yang terlalu dingin. Panas tidak hanya pengertian dari temperatur udara, tetapi juga sirkulasi atau arus udara. Disamping itu, kebisingan juga memberi andil tidak kecil munculnya stress kerja, sebab beberapa orang sangat sensitif pada kebisingan dibandingkan orang lain.

2.2.4 Motivasi

Menurut George dan Jones (2005) dalam Santoso dan Sutanto (2013), “motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*)”. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu.

Dalam buku yang berjudul “Psikologi Kepemimpinan”, Anoraga (2003), menyatakan bahwa setiap tindakan manusia mempunyai suatu tujuan/motivasi baik itu disadari maupun tidak disadari/spontanitas yang dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan yang bersangkutan. Demikian pula setiap pekerjaan atau kegiatan karyawan mempunyai suatu motivasi/misalnya dia mengharapkan penghasilan/gaji, kepuasan pribadi dari hasil karyanya, peningkatan status atau

promosi, penghargaan dari karyawan sejawat, dari atasannya dan lain-lain. Motivasi atau dorongan kerja karyawan adalah kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik maupun pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut.

Menurut Munandar (2006), menyatakan bahwa dalam meningkatkan motivasi kerja terkait dalam beberapa peran, yaitu:

1. Peran pemimpin/atasan

Ada dua cara pokok untuk meningkatkan motivasi kerja, yaitu: pertama, bersikap keras, dengan memaksakan tenaga kerja untuk bekerja keras atau dengan memberikan ancaman, maka tenaga kerja, kalau tidak dapat menghindarkan diri dari situasi yang mengancam tersebut, akan bekerja keras. Kedua, memberi tujuan yang bermakna, bersama-sama dengan tenaga kerja yang bersangkutan ditemukan tujuan-tujuan yang bermakna, sesuai dengan kemampuannya, yang dapat dicapai melalui prestasi kinerjanya yang tinggi.

2. Peran diri sendiri

Sistem nilai pribadi (*personal value system*) mereka memprioritaskan kegiatan-kegiatan lain dalam kehidupan. Bekerja dipandang sebagai suatu kegiatan yang harus dilakukan agar memperoleh gaji untuk membiayai hidup.

3. Peran organisasi

2.2.5 Kepuasan Kerja

Menurut Rivai dan Mulyadi (2009), kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan hasil

dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja. Dalam suatu pekerjaan karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dalam menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Selain itu, para karyawan juga menginginkan system upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan mereka.

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Pekerjaan yang dilakukan seseorang memiliki arti yang berbeda bagi masing-masing individu. Rasa memiliki dan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan ditentukan oleh psikologis seseorang dalam memandang pekerjaan tersebut. Dalam dunia usaha peranan kepuasan kerja akan mengarah pada bagaimana perusahaan melihat dan menganalisa perilaku karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan serta faktor-faktor apakah yang pengaruhnya dominan terhadap tingkat kepuasan kerja yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan (Widodo, 2006).

Motivasi (*effort*), kemampuan, dan persepsi peran, menghasilkan unjuk-kerja (*performance*) dan memperoleh imbalan (*reward*). Imbalan dinilai (*perceived equitable reward*), hasilnya menentukan besar kecilnya kepuasan kerja. Nilai dari imbalan yang diperoleh (*value of reward*) dan probabilitas memperoleh imbalan dengan upaya tertentu (*Perceived Effort – Reward Probability*) menentukan besarnya motivasi yang akan menghasilkan unjuk-kerja tertentu dan seterusnya. Kepuasan kerja menentukan tinggi rendahnya motivasi. Motivasi menentukan tinggi rendahnya unjuk-kerja. Unjuk-kerja menghasilkan

imbangan (dinilai adil atau tidak) yang menentukan tinggi rendahnya kepuasan kerja (Munandar, 2006).

2.2.6 Hubungan antara Perilaku Pemimpin, Karakteristik Pegawai, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja

Sejak awal perusahaan sudah harus selektif dalam memilih pekerja, agar perusahaan bisa menghasilkan banyak inovasi. Ada berbagai komponen modal manusia yang akan menjadi penunjang inovasi, yakni modal kreativitas, modal intelektual, modal emosional, modal sosial, modal ketabahan, modal moral, modal kesehatan. Pekerja yang memiliki modal manusia yang baik, hanya akan memunculkan kemampuan secara maksimal kalau dipimpin oleh pemimpin yang baik. Pemimpin yang bisa memacu tumbuhnya inovasi dalam perusahaan adalah pemimpin yang berpandangan jauh ke depan (sifat *visioner*), mampu untuk mensinergikan berbagai unit, divisi, dan sumberdaya yang ada dalam organisasi untuk mencapai sebuah tujuan yang ingin dicapai bersama (sifat transformasional) (Ancok, 2012).

Kepuasan kerja merupakan suatu tinjauan yang penting bagi dunia usaha dan karyawan selaku individu. Dalam dunia usaha peranan kepuasan kerja akan mengarah pada bagaimana perusahaan melihat dan menganalisa perilaku karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan serta faktor-faktor apakah yang pengaruhnya dominan terhadap tingkat kepuasan kerja yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Bagi individu, kepuasan kerja akan menjadi ukuran terpenuhi atau tidaknya kebutuhan para karyawan yang tidak hanya bersumber dari lingkungan kerja maupun lingkungan keluarga dan masyarakat namun juga kebutuhan diri (Widodo, 2006).

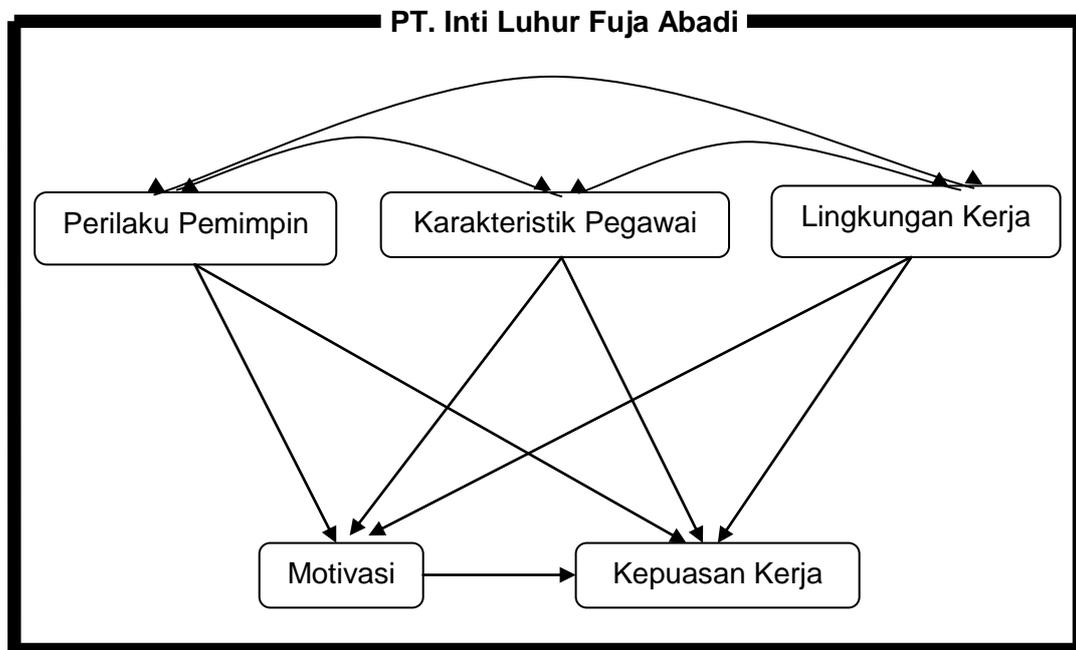
Menurut Sunyoto (2012) dalam Santoso dan Sutanto (2013), bahwa kepuasan kerja para karyawan harus dipenuhi oleh perusahaan, salah satunya melalui pemberian gaji serta sistem bonus yang baik. Adanya kepuasan kerja

berdampak pada motivasi karyawan untuk berprestasi lebih baik. Prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi. Apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasan yang lebih besar karena karyawan merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan prestasinya.

2.3 Kerangka Pemikiran

Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil salah satunya adalah dengan melihat tingkat kepuasan kerja para pegawainya. Kepuasan kerja terwujud dari kenyamanan pegawai terhadap suasana ruang kerja, waktu kerja, rekan kerja, pimpinan perusahaan, promosi, dan gaji yang diperolehnya. Adapun semua itu dapat terpenuhi oleh pengaruh secara langsung berbagai faktor yaitu perilaku pemimpin perusahaan yang selama memimpin bertindak sebagai pemimpin bertipe otoriter, kepemimpinan kendali bebas ataukah kepemimpinan demokratis. Selanjutnya faktor yang kedua yaitu karakteristik pegawai itu sendiri terhadap pekerjaannya apakah dia sudah berpengalaman, berpengetahuan luas, berketrampilan, berfisik kuat, dan bertempat tinggal yang dekat dengan lokasi kerjanya. Faktor yang ketiga yaitu lingkungan kerja seperti, susunan ruangan kerja, pencahayaan, tempat parkir, kebisingan, dan rekan kerjanya. Juga motivasi kerja, motivasi kerja itu sendiri dapat terwujud dengan adanya pengaruh dari ketiga faktor tersebut. Jadi disini peneliti ingin meneliti kepuasan kerja pegawai yang berada di PT. Inti Luhur Fuja Abadi apakah dipengaruhi secara langsung oleh perilaku pemimpin, karakteristik pegawai, dan lingkungan kerjanya ataukah kepuasan kerjanya dipengaruhi secara tidak langsung melalui motivasi yang juga dipengaruhi oleh perilaku pemimpin, karakteristik pegawai, dan

lingkungan kerjanya. Adapun alur kerangka pemikiran dapat dijelaskan pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah PT. Inti Luhur Fuja Abadi Desa Cangkringmalang, Kecamatan Beji, Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur pada bulan April 2014 mengenai perilaku pemimpin, karakteristik pegawai, lingkungan kerja terhadap motivasi dan dampaknya terhadap kepuasan kerja.

3.2 Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah deskriptif. Menurut Kountur (2004), penelitian deskriptif (*descriptive research*) adalah jenis penelitian yang memberikan gambaran atau uraian atas suatu keadaan sejelas mungkin tanpa ada perlakuan terhadap obyek yang diteliti. Pada umumnya penelitian deskriptif menggunakan survei sebagai metode pengumpulan data. Metode pengumpulan data melalui survei mempunyai ciri-ciri sebagai berikut: (1) informasi diperoleh dari sekumpulan orang, (2) informasi yang diperoleh dari sekumpulan orang tersebut merupakan sampel, dan (3) informasi diperoleh melalui bertanya dengan beberapa pertanyaan.

3.3 Unit Analisis

Unit analisis merupakan sesuatu yang berkaitan dengan fokus yang diteliti yang mana fungsinya adalah untuk memperoleh gambaran yang umum dan menyeluruh tentang situasi sosial suatu penelitian objek penelitian.

Pada suatu penelitian unit analisis dapat berupa benda, individu, kelompok, wilayah dan waktu tertentu sesuai dengan fokus penelitiannya. Unit analisis dalam penelitian ini berupa kelompok, yakni pemimpin dan karyawan yang bekerja di PT. Inti Luhur Fuja Abadi Kabupaten Pasuruan Jawa Timur. Dengan dibatasi pada subyek yang dikaji ini, diharapkan nantinya tidak akan melebar pada persoalan-persoalan yang jauh dari subyek-subyek tersebut.

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh pegawai yang bekerja di PT. Inti Luhur Fuja Abadi Kabupaten Pasuruan Jawa Timur. Populasi dalam pegawai ini adalah sebanyak 218 orang dari bagian manajer, staff, produksi, mekanik, satpam. Peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dengan cara purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel dengan cara sampel diambil dengan maksud atau tujuan tertentu. Dalam pengambilan sampelnya diambil secara sengaja dan sesuai dengan tujuan peneliti. Menurut Sugiyono (2009), teknik purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dengan menggunakan purposive sampling, diharapkan kriteria sampel yang diperoleh benar-benar sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan. Ukuran dari sampel yang akan dijadikan obyek sebanyak 45 orang dari semua divisi sehingga sampelnya 20,6% dari populasi. Menurut Gay dan Deihl (1992) dalam Mustafa (2003) untuk penelitian deskriptif, sampelnya 10% dari populasi. Adapun 45 responden diambil dari bagian manajer sebanyak 3 orang, bagian teknik sebanyak 4 orang, bagian produksi sebanyak 35 orang dan 3 orang satpam pabrik.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data untuk memperoleh informasi dari berbagai sumber dapat dilakukan dengan cara:

a. Observasi

Observasi atau pengamatan adalah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan pancaindra mata sebagai alat bantu utamanya selain pancaindra lainnya seperti telinga, penciuman, mulut, dan kulit. Sesungguhnya yang dimaksud dengan metode observasi adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian, data penelitian tersebut dapat diamati oleh peneliti (Bungin, 2001).

Adapun data yang dapat diperoleh melalui teknik observasi adalah pengamatan terhadap kegiatan kerja karyawan di PT. Inti Luhur Fuja Abadi Kabupaten Pasuruan Jawa Timur.

b. Wawancara

Menurut Bungin (2001), metode wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*) wawancara.

Adapun data yang dapat diperoleh dari wawancara adalah profil PT. Inti Luhur Fuja Abadi Kabupaten Pasuruan Jawa Timur.

c. Kuesioner

Metode angket berbentuk rangkaian atau kumpulan pertanyaan yang disusun secara sistematis dalam sebuah daftar pertanyaan, kemudian dikirim kepada responden untuk diisi. Bentuk umum sebuah angket terdiri dari bagian

pendahuluan berisikan petunjuk pengisian angket, bagian identitas berisikan identitas responden seperti; nama, alamat, umur, pekerjaan, jenis kelamin, status pribadi, dan sebagainya, kemudian baru memasuki bagian isi angket (Bungin, 2001).

Pertanyaan dalam kuisisioner meliputi pertanyaan mengenai perilaku pemimpin, karakteristik pegawai, lingkungan pekerjaan, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

3.6 Jenis dan Sumber Data

3.6.1 Data Primer

Menurut Bungin (2001), data primer adalah data yang diambil dari sumber data primer atau sumber pertama di Lapangan. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya. Data tersebut menjadi data sekunder kalau dipergunakan orang yang tidak berhubungan langsung dengan penelitian yang bersangkutan (Marzuki, 1989). Adapun data primer meliputi:

- Karyawan di PT. Inti Luhur Fuja Abadi Kabupaten Pasuruan Jawa Timur.
- Motivasi yang disebabkan perilaku pemimpin, karakteristik pribadi bawahan, lingkungan kerja yang berdampak pada kepuasan kerja.

3.6.2 Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data kedua sesudah sumber data primer dan sumber data sekunder diharapkan dapat membantu mengungkap data yang diharapkan (Bungin, 2001). Data sekunder menurut Marzuki (1983), adalah data yang pengumpulannya bukan diusahakan sendiri secara langsung

oleh peneliti, tetapi diambil dari statistik, majalah, keterangan-keterangan ataupun publikasi lainnya. Adapun data sekunder meliputi:

- Keadaan umum PT. Inti Luhur Fuja Abadi Kabupaten Pasuruan Jawa Timur.
- Profil di PT. Inti Luhur Fuja Abadi Kabupaten Pasuruan Jawa Timur.
- Struktur organisasi di PT. Inti Luhur Fuja Abadi Kabupaten Pasuruan Jawa Timur.

3.7 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi Variabel Penelitian dapat dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran	Model Skala Pengukuran
Perilaku Pemimpin (X ₁)	Tipe otoriter	Ordinal-interval	Likert
	Tipe kepemimpinan kendali bebas	Ordinal-interval	Likert
	Tipe kepemimpinan demokratis	Ordinal-interval	Likert
Karakteristik Pegawai (X ₂)	Kemampuan	Ordinal-interval	Likert
	Keterampilan	Ordinal-interval	Likert
	Latar belakang	Ordinal-interval	Likert
	Demografis	Ordinal-interval	Likert
Lingkungan Kerja (X ₃)	Parkir di luar gedung perusahaan	Ordinal-interval	Likert
	Lokasi dan rancangan gedung	Ordinal-interval	Likert
	Penerangan	Ordinal-interval	Likert
	Kebisingan	Ordinal-interval	Likert
	Musik	Ordinal-interval	Likert
	Jam kerja	Ordinal-interval	Likert
Motivasi (Y ₁)	Harapan terhadap gaji/penghasilan	Ordinal-interval	Likert
	Harapan terhadap kepuasan pribadi dari hasil karya	Ordinal-interval	Likert
	Harapan terhadap promosi	Ordinal-interval	Likert
	Harapan terhadap penghargaan dari karyawan sejawat	Ordinal-interval	Likert
	Harapan terhadap penghargaan dari atasan	Ordinal-interval	Likert
	Kemauan kerja	Ordinal-interval	Likert
Kepuasan Kerja (Y ₂)	Penilaian pekerjaan	Ordinal-interval	Likert
	Penyesuaian diri terhadap pekerjaan	Ordinal-interval	Likert
	Hubungan sosial individu di luar kerja	Ordinal-interval	Likert
	Kesempatan	Ordinal-interval	Likert
	Persepsi terhadap upah	Ordinal-interval	Likert
	Persepsi terhadap promosi	Ordinal-interval	Likert

3.8 Analisis Data

Suatu penelitian yang efektif dan efisien, bila semua data yang dianalisis dengan teknik analisis tertentu. Bila data yang dikumpulkan berupa data kuantitatif atau data yang dikuantifikasikan, maka pola analisis statistic yang cocok. Analisis data mencakup banyakkegiatan, yakni: mengkatagori data, mengatur data, memanipulasi data, menjumlahkan data, yang diarahkan untuk memperoleh jawaban dari problem penelitian (Kasiram, 2010). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian deskriptif yang bertujuan untuk menjabarkan secara jelas tentang objek yang diteliti.

Penelitian ini menggunakan data yang bersifat kualitatif dan kuantitaif, adapun jenis penelitiannya berupa penelitian deskriptif. Maka analisis datanya menggunakan analisis data kualitatif dan kuantitaif.

3.8.1 Analisis Deskriptif Kualitatif

Menurut Bungin (2001), dalam analisis kualitatif data penelitian, salah satu bentuk data kualitatifnya adalah data kasus. Data kasus lebih mendalam dan komprehensif dalam mengekspresikan sebuah objek penelitian. Data kasus memiliki wilayah yang luasna tergantung pada seberapa besar penelitian kualitatif tertentu. Oleh karenanya, data kasus dapat seluas Indonesia, propinsi, kabupaten, kecamatan, desa, beberapa orang saja, bahkan dapat hanya satu orang. Dapat pula suatu lembaga tertentu, suatu pranata tertentu, gejala-gejala sosial tertentu dan lain sebagainya.

Adapun analisis deskriptif kualitatif dapat dilihat pada Tabel 2. Dalam penelitian ini analisis deskriptif kualitatif digunakan untuk menjawab tujuan-tujuan penelitian sebagai berikut :

Tabel 2. Identifikasi Profil PT. Inti Luhur Fuja Abadi Kabupaten Pasuruan Jawa Timur.

No.	Tujuan Penelitian	Indikator	Sumber
1.	Profil PT. Inti Luhur Fuja Abadi Kabupaten Pasuruan Jawa Timur	- Sejarah berdiri - Visi dan misi - Struktur organisasi - Ketenagakerjaan	- PT. ILUFA (2014)

3.8.2 Analisis Deskriptif Kuantitatif

Analisis kuantitatif dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab tujuan penelitian yang menjelaskan pengaruh faktor-faktor terhadap motivasi dan dampaknya terhadap kepuasan pegawai baik secara parsial (sendiri) maupun simultan (bersama-sama). Selain itu analisis kuantitatif juga digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel independen mempengaruhi variabel dependen pada kepuasan kerja pegawai.

Instrumen yang digunakan untuk mendapatkan data adalah dengan memberikan kuisioner atau daftar pertanyaan. Untuk memperoleh data digunakan alat bantu skala Likert model 5 point. Menurut Riduwan (2003), menyatakan Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Indikator-indikator yang terukur dapat dijadikan titik tolak untuk membuat item instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden. Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pernyataan atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan kata-kata sebagai berikut:

1. Sangat setuju (SS)	—————>	Skor 5
2. Setuju (S)	—————>	Skor 4
3. Netral (N)	—————>	Skor 3
4. Tidak setuju (TS)	—————>	Skor 2
5. Sangat tidak setuju (STS)	—————>	Skor 1

Adapun variabel-variabel yang diteliti dapat dilihat pada Tabel 3. Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan antara lain :

Tabel 3. Instrumen Penelitian Untuk Mengukur Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Variabel	Indikator	Sumber
Perilaku Pemimpin (X ₁)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tipe otoriter 2. Tipe kepemimpinan kendali bebas 3. Tipe kepemimpinan demokratis 	(Rivai & Mulyadi, 2009)
Karakteristik Pegawai (X ₂)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Keterampilan 3. Latar belakang 4. Demografis 	(Rivai & Mulyadi, 2009)
Lingkungan Kerja (X ₃)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Parkir di luar gedung perusahaan 2. Lokasi dan rancangan gedung 3. Penerangan 4. Kebisingan 5. Musik 6. Jam kerja 	(Munandar, 2006)
Motivasi (Y1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Harapan terhadap gaji/ penghasilan 2. Harapan terhadap kepuasan pribadi dari hasil karya 3. Harapan terhadap promosi 4. Harapan terhadap penghargaan dari karyawan sejawat 5. Harapan terhadap penghargaan dari atasan 6. Kemauan kerja 	(Anoraga, 2003)
Kepuasan Kerja (Y2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penilaian pekerjaan 2. Penyesuaian diri terhadap pekerjaan 3. Hubungan sosial individu di luar kerja 4. Kesempatan 5. Persepsi terhadap upah 6. Persepsi terhadap promosi 	(Rivai & Mulyadi, 2009)

Setelah variabel-variabel yang diteliti sudah ditentukan maka langkah selanjutnya yaitu barulah kita bisa membuat kuisisionernya. Sebelum kuisisioner digunakan untuk mengambil data di lapangan kepada responden maka sebelumnya perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas data dan alat ukur (kuisisioner).

3.8.3 Uji Validitas

Menurut Sekaran (2006) dalam Sarjono dan Julianita (2011), validitas adalah bukti bahwa instrument, teknik, atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan. Uji Validitas bertujuan untuk mengukur valid tidaknya suatu item pernyataan. Suatu pernyataan akan dikatakan valid apabila nilai r hitung masing-masing item pernyataan lebih besar daripada r tabel. Uji validitas menggunakan analisis SPSS 16 *for windows*.

3.8.4 Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran (2006) dalam Sarjono dan Julianita (2011), uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pernyataan di dalam kuesioner. Keandalan (*reliability*) suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dilakukan tanpa bias (bebas kesalahan-*error free*) oleh karena itu, menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrument perlu dilakukan. Suatu kuesioner dikatakan reliable jika nilai *Croanbach's Alpha* $>0,60$. Dengan melihat tabel *Reliability Statistics*, kita dapat mengetahui nilai *Croanbach's Alpha* dan jumlah item pernyataan.

Jika hasil uji data dan alat ukur menunjukkan kriteria valid dan reliabel, maka selanjutnya kuisisioner dapat digunakan untuk mengambil data penelitian kepada responden.

3.8.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas uji normalitas dan uji multi korelasi.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pada dasarnya uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita. Uji normalitas menjadi hal penting karena salah satu syarat pengujian *parametric-test* (uji parametrik) adalah data harus memiliki distribusi normal (atau berdistribusi normal) (Sarjono & Julianita, 2011).

b. Uji Multikorelasi

Uji multikorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan di antara variabel bebas memiliki multikorelasi (gejala multikonlinearitas) atau tidak. Multikorelasi adalah korelasi sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi pada hubungan di antara variabel bebas. Uji multikorelasi perlu dilakukan jika jumlah variabel independen (variabel bebas) lebih dari satu (Sarjono & Julianita, 2011). Menurut Wijaya (2009), menyatakan ada beberapa cara mendeteksi ada tidaknya multikonlinearitas, sebagai berikut :

1. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris yang sangat tinggi, tetapi secara individual variabel bebas banyak yang signifikan mempengaruhi variabel terikat.
2. Menganalisis korelasi di antara variabel bebas. Jika di antara variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (lebih besar daripada 0,90), hal ini merupakan indikasi adanya multikonlinearitas.
3. Multikonlinearitas dapat juga dilihat dari nilai VIF (*variance-inflating factor*). Jika VIF > 10 , tingkat kolinearitas dapat ditoleransi.
4. Nilai *Eigenvalue* sejumlah satu atau lebih variabel bebas yang mendekati nol memberikan petunjuk adanya multikonlinearitas.

3.8.6 Analisis korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk menguji ada tidaknya hubungan antara variabel yang satu dengan yang lain. Untuk mengetahui tingkat hubungan dalam korelasi, perhatikan tabel interpretasi nilai r (Sarjono & Julianita, 2011).

Tabel 4. Interpretasi Nilai r

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,80-1,000	Sangat kuat
0,60-0,799	Kuat
0,40-0,599	Cukup kuat
0,20-0,399	Rendah
0,00-0,199	Sangat Rendah

Sumber: Riduwan (2005).

Dari hasil korelasi tersebut, dapat diketahui sumbangan variabel X dengan rumus: $KP = r^2 \times 100\%$. Menurut Riduwan dan Kuncoro (2008), untuk mencari makna generalisasi dari hubungan variabel X terhadap variabel Y maka dilakukan uji signifikansi sebagai berikut:

Hipotesis

H_0 : Variabel X tidak berhubungan secara signifikan dengan variabel Y.

H_a : Variabel X berhubungan secara signifikan dengan variabel Y.

Dasar pengambilan keputusan

1. Jika nilai probabilitas lebih kecil daripada atau sama dengan nilai probabilitas sig. ($0,05 \leq \text{sig.}$), H_0 diterima (H_a ditolak). Artinya, tidak signifikan.
2. Jika nilai probabilitas lebih besar daripada atau sama dengan nilai probabilitas sig. ($0,05 \geq \text{sig.}$), H_0 ditolak (H_a diterima). Artinya, signifikan.

3.8.7 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Setelah semua asumsi terpenuhi, maka selanjutnya dilakukan analisis jalur atau *path analysis*. Seperti pendapat Sarjono dan Julianita (2011), yang

menyatakan sebelum melakukan analisis jalur, peneliti hendaknya melakukan uji Validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis korelasi terlebih dahulu.

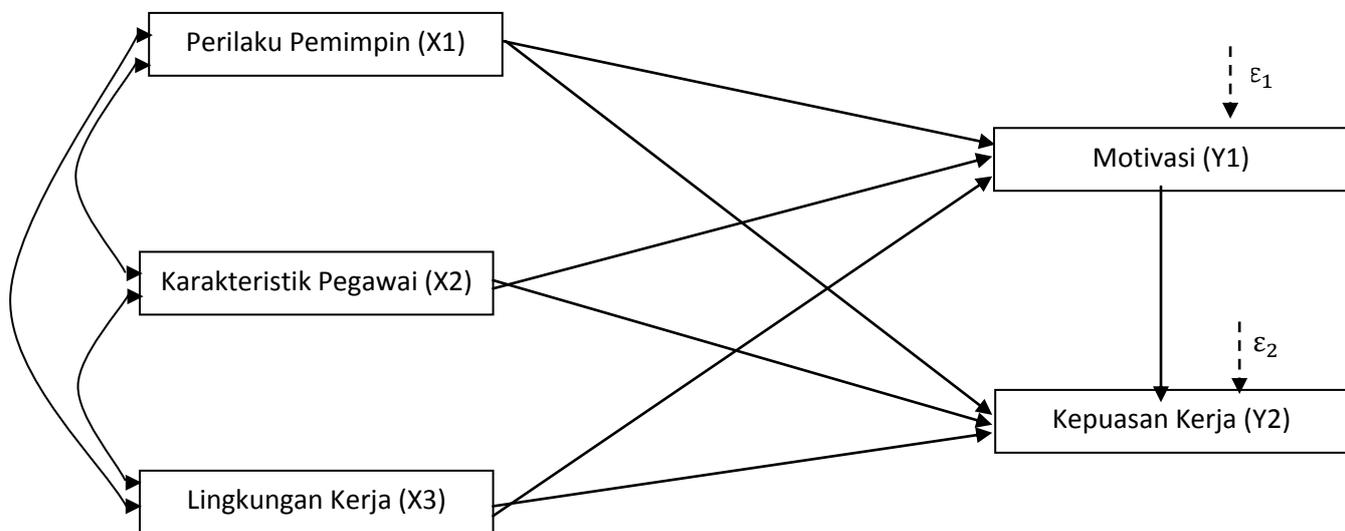
Untuk menguji variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model causal*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis (Ghozali, 2011).

Menurut Kuncoro dan Riduwan (2008), model *path analysis* (Analisa Jalur) digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Koefisien jalur (*path*) adalah koefisien regresi yang distandarkan, yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku atau Z-score (data yang diset dengan nilai rata-rata = 0 dan standar deviasi =1). Asumsi-asumsi *path analysis* antara lain sebagai berikut :

1. Hubungan diantara variabel bersifat linear dan adaptif (mudah menyesuaikan diri).
2. Data yang digunakan berdistribusi normal, valid, dan reliable.
3. Adanya *recurivitas*, yaitu suatu keadaan di mana anak panah mempunyai hubungan satu arah dan tidak boleh terjadi pemutaran kembali (*looping*).
4. Variabel terikat (endogen) stidaknya/minimal dalam ukuran interval rasio.

5. Menggunakan sampel probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel untuk memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Jadi bila dihubungkan dengan penelitian ini maka analisis regresi jalur adalah untuk mengidentifikasi variabel-variabel yang mempengaruhi motivasi kerja dan dampaknya terhadap kepuasan kerja pegawai. Adapun gambar analisis jalur dijelaskan pada gambar 2.



Gambar 2. Analisis Jalur

Dengan bentuk persamaan struktural yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y1 = \rho_{Y1X1} + \rho_{Y1X2} + \rho_{Y1X3} + \varepsilon_1 \quad (\text{Persamaan Sub-Struktural 1})$$

$$Y2 = \rho_{Y2X1} + \rho_{Y2X2} + \rho_{Y2X3} + \rho_{Y2Y1} + \varepsilon_2 \quad (\text{Persamaan Sub-Struktural 2})$$

Dimana :

- Pada persamaan sub-struktural 1:

$Y1$ = Variabel tergantung (Motivasi)

ρ = Besarnya koefisien jalur bagi variabel lain di luar penelitian yang mempengaruhi

ε_1 = Besarnya koefisien pengaruh dari variabel lain di luar penelitian

X_1 = Perilaku pemimpin

X_2 = Karakteristik pribadi pegawai

X_3 = Lingkungan kerja

Dengan analisis diatas maka akan diketahui apakah variabel independen yang meliputi perilaku pemimpin, karakteristik pribadi pegawai dan lingkungan kerja mempengaruhi variabel dependen yaitu motivasi.

- Pada persamaan sub-struktural 2:

Y_2 = Variabel tergantung (Kepuasan kerja)

ρ = Besarnya koefisien jalur bagi variabel lain di luar penelitian yang mempengaruhi

ϵ_2 = Besarnya koefisien pengaruh dari variabel lain di luar penelitian

X_1 = Perilaku pemimpin

X_2 = Karakteristik pribadi pegawai

X_3 = Lingkungan kerja

Y_1 = Motivasi

Dengan analisis diatas maka akan diketahui apakah variabel independen yang meliputi perilaku pemimpin, karakteristik pribadi pegawai lingkungan kerja dan motivasi mempengaruhi variabel dependen yaitu kepuasan kerja.

3.8.8 Uji Statistika

Setelah dilakukan analisis analisis jalur, lalu dilakukan pengujian hipotesis yang bertujuan untuk menguji apakah data dari sampel yang ada sudah cukup kuat untuk menggambarkan populasinya, atau apakah bisa dilakukan generalisasi tentang populasi berdasar hasil sampel. Secara statistik setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi (R^2), nilai uji F dan nilai uji t.

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2005), kelemahan mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap variabel independen yang dimasukkan tidak peduli apakah variabel independen tersebut berpengaruh secara signifikan atau tidak. Oleh karena itu para peneliti dianjurkan untuk menggunakan nilai adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model yang terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai adjusted R^2 dapat naik dan turun apa bila satu variabel ditambahkan kedalam model.

Koefisien determinasi dirumuskan sebagai berikut :

$$R^2 = 1 - \frac{\sum (Y_i - \bar{Y})^2}{\sum (Y_i - Y)}$$

Dimana nilai R^2 adalah $0 < R^2 < 1$, yang artinya :

- Bila $R^2 = 1$, berarti besarnya pengaruh dari variabel bebas terhadap naik turunnya variabel terikat sebesar 100%, sehingga tidak ada faktor lain yang mempengaruhinya.
- Bila $R^2 = 0$, berarti variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

b. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Suliyanto (2011), uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Kriteria uji ini adalah dengan membandingkan antara nilai F-hitung dengan F-tabel. Jika dari perhitungan diperoleh :

1. F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini menyatakan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh nyata (signifikan) terhadap variabel terikat pada tingkat signifikan tertentu.

2. $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menyatakan bahwa variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh nyata (non signifikan) terhadap variabel terikat pada tingkat signifikan tertentu.

Untuk mengetahui signifikan tidaknya suatu korelasi berganda ini maka dilakukan dengan menggunakan rumus uji F adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/(k-1)}{1 - R^2/(n-k)}$$

Keterangan:

F = F hitung akan dibandingkan dengan F tabel

R^2 = Koefisien Determinasi

k = jumlah variabel bebas

n = banyaknya sampel

c. Uji Parsial (Uji t)

Nilai t adalah rasio dari kedua aspek data, perbedaan diantara rerata kelompok dan variabilitas di dalam kelompok-kelompok. Rumus untuk uji t bagi dua kelompok dengan jumlah partisipan setara dalam masing-masing kelompok

adalah:
$$t = \frac{X_1 - X_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{N_1} + \frac{s_2^2}{N_2}}}$$

Pembilang dalam rumus itu sekedar selisih antara rerata-rerata dari kedua kelompok itu. Dalam persamaan diatas, kita pertama-tama membagi variansi (s^2) dari tiap-tiap kelompok dengan jumlah subjek dalam kelompok itu dan menambahkan semua ini secara bersamaan. Kita kemudian menemukan akar kuadrat dari hasilnya; ini merubah jumlah itu dari skor kuadrat, variansinya, menjadi deviasi standar. Akhirnya kita menghitung nilai t yang kita peroleh dengan membagi selisih reratanya dengan deviasi standar ini (Cozby, 2009).

BAB IV

KEADAAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Lokasi dan Tata Letak Perusahaan

Lokasi PT. Inti Luhur Fuja Abadi berada di Jalan Raya Cangkringmalang Km. 6 Kecamatan Beji Kabupaten Pasuruan Provinsi Jawa Timur, yang mana daerah ini merupakan salah satu daerah kawasan Industri di Kabupaten Pasuruan. Selain itu perusahaan ini juga berada di daerah suburban antara Kota Sidoarjo dengan Kota Pasuruan, menurut Purwanti dan Fattah (2012), daerah suburban, yaitu daerah pinggiran kota besar atau kota-kota kecil yang ada di dekat kota besar. Alasan perusahaan memilih daerah suburban ini sebagai daerah lokasi industrinya adalah karena keuntungan-keuntungan berikut ini :

1. Upah buruh relatif lebih murah dibanding di kota-kota besar.
2. Letaknya relatif dekat dengan pasar daripada daerah-daerah luar kota.
3. Harga tanah relatif lebih murah daripada di kota-kota besar dan tanah yang luas banyaknya tersedia untuk kemungkinan perluasan.
4. Banyak mempunyai hubungan transportasi ke kota-kota besar sebagai pasar untuk barang-barang yang dihasilkannya.
5. Dekat dengan service industries yang umumnya banyak terdapat di kota-kota besar.
6. Tidak perlu membangun atau mendirikan pembangkit tenaga listrik sendiri karena listrik kota besar biasanya dapat dengan mudah mencapai daerah ini.
7. Pajak-pajak pada umumnya lebih rendah daripada kota-kota besar.
8. Biaya-biaya gedung/bangunan biasanya lebih murah/rendah.

9. Adanya persediaan tenaga kerja yang besar dibandingkan dengan daerah-daerah yang jauh di luar kota.
10. Hanya sedikit waktu dan usaha yang dikeluarkan untuk pergi dan pulang dari pekerjaan.
11. Sedikitnya pembolosan (*absenteisme*) karena kesempatan kerja disini kurang.

Gambar lokasi PT. Inti Luhur Fuja Abadi bisa dilihat di lampiran 1.

Adapun batas wilayahnya adalah sebagai berikut :

Sebelah utara : Saluran Air

Sebelah timur : PT. Namasindo Plas Abadi (NPA)

Sebelah selatan : Jalan Raya Cangkringmalang

Sebelah barat : Saluran Air

Total luas Bangunan PT. Inti Luhur Fuja Abadi yaitu UD Karya Agung yaitu 8.150,64 m² yang terbagi atas beberapa nama bangunan yaitu: (1) Pos satpam dengan luas bangunan 52,16 m², (2) Bangunan pabrik dengan total luas bangunan 3.146,00 m² dengan perincian sebagai berikut: ruang produksi A mempunyai luas 2.100,00 m², ruang produksi B1 mempunyai luas 480,00 m², ruang produksi B2 mempunyai luas 468,00 m², (3) Ruang penerimaan mempunyai luas bangunan 60,00 m², (4) Ruang export mempunyai luas bangunan 32,00 m², (5) Ruang administrasi mempunyai luas 6,00 m², (6) Ruang ganti karyawan mempunyai luas bangunan 765,00 m² dengan perincian sebagai berikut: ruang ganti karyawan A mempunyai luas 180,00 m², ruang ganti karyawan B mempunyai luas 576,00 m², (7) Ruang kosong mempunyai luas 2.124,00 m² dengan perincian sebagai berikut: ruang kosong 1 mempunyai luas 720,00 m², ruang kosong 2 mempunyai luas 840,00 m², ruang kosong 3 mempunyai luas 564,00 m², (8) Ruang mesin/teknik mempunyai luas bangunan

407,00 m² dengan perincian sebagai berikut: ruang mesin/teknik 1 mempunyai luas 340,00 m², ruang mesin/teknik 2 mempunyai luas 67,00 m², (9) Kantor dan mess karyawan mempunyai luas bangunan 453,24 m² dengan perincian sebagai berikut: ruang kantor mempunyai luas 130,00 m², ruang mess karyawan 1 mempunyai luas 130,00 m², ruang dapur mess mempunyai luas 63,00 m², ruang mess karyawan 2 mempunyai luas 130,00 m², ruang produksi B1 mempunyai luas 480,00 m², (10) Gudang karton mempunyai luas bangunan 799,28 m², (11) Tandon air mempunyai luas bangunan 175,00 m², (12) Instalasi pengolahan air limbah mempunyai luas bangunan 58,56 m², (13) Pagar keliling pabrik mempunyai luas 179,40 m². Lay out PT. Inti Luhur Fuja Abadi dapat dilihat pada Lampiran 2. dan dokumentasi lokasi dapat dilihat di lampiran 3.

4.2 Deskripsi Produk yang Dihasilkan Perusahaan

Produk yang dihasilkan PT. Inti Luhur Fuja Abadi menggunakan ikan-ikan berikut: kakap merah (*Lujtanus spp*), kerapu (*Epinephelus spp*), kerisi anggoli (*Pristipomoides spp*), lencam (*Lethrinus spp*), kaci kaci (*Plectorhinchus spp*), seabream (*Archosargus spp*), menganti (*Pomadasys spp*), kapasan/putihan (*Gymnocranius spp*), kerisi/guntur (*Aprion virescens*), mata lebar (*Glaucosoma buergeri*). Adapun tahapan-tahapan dalam memproduksi produk sebagai berikut:

1. Penerimaan bahan baku
 - a. Sebelum bongkar suhu ikan diperiksa maksimal 4,4⁰C. Jika suhu lebih tinggi dari 4,4⁰C, ikan akan disimpan sementara dalam wadah selama beberapa menit, ditambah es atau sampai temperature produk mencapai 4.4⁰C.
 - b. Pengecekan suhu menggunakan thermometer digital minimal 12 ikan per lot dengan tambahan 1 ikan/1000 LBS jika <10 ton; 1 ikan/2000 LBS jika >10 ton.

- c. Pengecekan organoleptik ikan, diambil sample 118 ikan/lot dicek organoleptic jumlah ikan dekomposisi tidak boleh melebihi 2,5 %. Ikan yang ditemukan dekomposisi dikembalikan/ditolak.
- d. Penanganan ikan harus segera dan sehati-hati mungkin untuk mencegah peningkatan suhu dan kerusakan fisik.
- e. Ikan kemudian disortir menurut jenis, size dan mutu.
- f. Bahan baku disimpan dalam keranjang bersih, ditempatkan diatas palet, selama menunggu proses selanjutnya harus dijaga dalam kondisi dingin dengan menambahkan es curia.
- g. Dilakukan uji laboratorium secara periodik.

2. Pencucian

- a. Pencucian ikan dengan menggunakan air standar air minum.
- b. Suhu air pencucian dipertahankan max 4⁰C.
- c. Ikan dicuci satu persatu dengan sistem pencucian air mengalir.
- d. Suhu air dicek sebelum dan selama proses pencucian dengan thermometer digital.

3. Penimbangan

- a. Ikan ditimbang sesuai dengan spesifikasi.
- b. Timbangan di kalibrasi sebelum digunakan untuk menimbang ikan.
- c. Penimbangan dilakukan dengan cepat untuk menghindari peningkatan suhu.

4. Penyisikan (produk skin on)

- a. Pelepasan sisik ikan menggunakan peralatan yang bersih, terbuat dari bahan anti karat, tidak menimbulkan kontaminasi dan mudah dibersihkan.
- b. Penyisikan harus dilakukan dengan cepat, hati-hati, bersih, dan menerapkan system rantai dingin.

- c. Pencucian ikan satu persatu dengan air standar air minum dan dingin dilakukan setelah penyisikan.
- d. Pengecekan suhu ikan dan air.

5. Fillet

- a. Pemisahan daging ikan dari bagian kepala, tulang dan ekor dengan menggunakan pisau fillet stainless steel.
- b. Fillet harus dilakukan dengan cepat, hati-hati, bersih dan menerapkan system rantai dingin.
- c. Daging fillet ditempatkan dalam keranjang bersih ditaruh diatas es tube agar tetap dingin.
- d. Pencucian daging fillet untuk menghilangkan sisa darah dengan menggunakan air dingin standar air minum (1 x cuci air diganti).
- e. Dilarang mengasah pisau diatas meja fillet.
- f. Sampah kepala dan tulang ditempatkan dalam box dan segera dikeluarkan dari ruang proses.
- g. Pengecekan suhu ikan.

6. Pelepasan kulit (skinless)

- a. Pelepasan kulit dari daging fillet dengan menggunakan pisau skinless.
- b. Pelepasan kulit harus dilakukan dengan cepat, hati-hati, bersih dan menerapkan system rantai dingin.
- c. Daging ikan ditempatkan dalam keranjang bersih ditaruh diatas es tube agar tetap dingin.
- d. Pengecekan suhu ikan.

7. Pencabutan duri/tulang

- a. Pemisahan daging ikan dari duri/tulang dengan menggunakan pinset stainless steel.
- b. Pencabutan duri/tulang harus dilakukan dengan cepat, hati-hati, bersih dan menerapkan system rantai dingin.
- c. Daging ikan ditempatkan dalam keranjang bersih ditaruh diatas es tube agar tetap dingin.
- d. Pengecekan suhu ikan.

8. Trimming

- a. Perapihan kelebihan daging, daging coklat, serat memar tanda darah, bagian perut, sisa isi perut dengan menggunakan pisau trimming stainless steel.
- b. Perapihan harus dilakukan dengan cepat, hati-hati, bersih dan menerapkan system rantai dingin.
- c. Daging ikan ditempatkan dalam keranjang bersih ditaruh diatas es tube agar tetap dingin.
- d. Pengecekan suhu ikan.

9. Sizing & grading

- a. Penentuan size dan grade daging fillet dilakukan sesuai dengan spesifikasi produk.
- b. Penentuan size dan grade daging fillet dilakukan dengan cepat.
- c. Semua peralatan dilakukan sanitasi sebelum, selama dan sesudah proses.

10. Penimbangan

- a. Penimbangan daging fillet dilakukan sesuai dengan spesifikasi produk.
- b. Penimbangan dilakukan dengan cepat.
- c. Timbangan dikalibrasi sebelum dipakai dan selama produksi.

d. Jumlah ikan dihitung setiap kali timbang.

11. Pencucian

- a. Pencucian ikan dengan menggunakan air standar air minum.
- b. Suhu air pencucian dipertahankan max 4°C.
- c. Ikan dicuci satu persatu dengan sistem pencucian air mengalir.
- d. Suhu air dicek sebelum dan selama proses pencucian dengan thermometer digital.

12. Perlakuan CO (jika ada)

- a. Produk ditata di dalam kantong plastik dilakukan dengan cepat dan benar, penataan maksimal 3 tumpukan ikan, antar lapisan ikan diberi batas spon.
- b. Spon dan kantong plastik sebelum dipakai, dan selama proses harus selalu dalam kondisi bersih.
- c. Ikan dalam kantong plastik ditata kedalam keranjang plastik untuk dibawa keruang CO, waktu tunggu ikan maksimal 20 – 30 menit dibawa dalam kondisi saniter dengan tutup kantong plastik menuju ruang CO.
- d. Penambahan gas CO dilakukan secara hati-hati dan cepat.
- e. Kantong plastik diikat lalu disimpan diruang chilling room selama 24 jam.

13. Penyimpanan dalam ruang pendingin

- a. Produk yang sudah di CO di simpan dalam ruang pendingin pada suhu 0 ± 1 °C selama 24 jam, suhu ruang pendingin dijaga < 3,3 °C.
- b. Ruang pendingin harus selalu tertutup untuk mencegah fluktuasi suhu.
- c. Produk diberi kode pada setiap palet, disusun menurut sistem FIFO (First In First Out).
- d. Pengecekan suhu secara rutin, per jam (operator mesin), thermologger, dan analisa suhu oleh QC.

14. Pemeriksaan akhir

- a. Pemeriksaan akhir harus dilakukan dengan hati-hati, cepat dan bersih.
- b. Pemeriksaan produk dilakukan untuk penentuan ulang size dan penghilangan sisa benda asing (sisik, kulit, tulang, serpihan daging, daging coklat) dan tampilan warna yang tidak sempurna.
- c. Pemeriksaan juga untuk menghilangkan parasite di daging ikan.
- d. Daging ikan ditempatkan dalam keranjang bersih ditaruh diatas es tube agar tetap dingin.
- e. Semua peralatan dilakukan sanitasi sebelum, selama dan sesudah proses.

15. Pembungkusan dan pengemasan vakuum

- a. Daging fillet sebelum dibungkus/dimasukkan plastik vacuum dilap dengan tissue.
- b. Plastik vakuum dan tissue yang digunakan harus dalam kondisi bersih, sebelum, selama pemakaian harus selalu dicek.
- c. Selama pembungkusan harus selalu dicek jenis plastik dan size ikan.
- d. Setelah dibungkus plastik kemudian ikan di vacuum dengan mesin vacuum.
- e. Pembungkusan dan pengemasan vacuum dilakukan dengan cepat.

16. Penataan

- a. Penataan harus dilakukan dengan cepat, hati-hati dan bersih.
- b. Penataan diatas pan yang dilapisi plastik bersih, disusun rapi dan dihitung jumlah ikan setiap pan.
- c. Setiap pan diberi kode jenis ikan, size dan nomor BPB.
- d. Waktu tunggu sebelum dibekukan maksimal 20 – 30 menit.

17. Pembekuan

- a. Suhu pembekuan harus mencapai -35°C atau lebih rendah.
- b. Suhu pusat ikan harus bisa mencapai temp -18°C atau lebih rendah.
- c. Pengecekan suhu pembekuan setiap jam oleh operator dan QC.

18. Metal detector

- a. Alat dicek sebelum dipakai.
- b. Semua produk harus melaalui metal detector.
- c. Selama dipakai dicek dengan standar setiap 30 menit.
- d. Standar metal/logam Fe 1,5 mm: Sus 2,5 mm.

19. Pengemasan & pelabelan

- a. Pengemasan harus dilakukan dengan cepat, hati-hati dan bersih untuk menghindari produk rusak atau mencair.
- b. Setiap timbangan dikalibrasi sebelum dan selama dipakai.
- c. Master karton harus dalam keadaan bersih dan baru.
- d. Pelabelan harus dilakukan dengan benar di karton induk (pelabelan, kode produk, dll).
- e. Label/stiker harus sesuai dengan produk.
- f. Label harus jelas, benar dan memenuhi standar spesifikasi produk (contoh: pernyataan "keep frozen", pernyataan "Allergen").
- g. Semua bahan kemasan harus disimpan dalam cara yang bersih & higienis.

20. Penyimpanan beku

- a. Penyimpanan di Cold Storage pada suhu $-23^{\circ}\text{C} \pm 2$.
- b. Suhu pusat ikan dipertahankan -18°C .
- c. Masa simpan 18 bulan (masa kadaluarsa).
- d. Penyimpanan sesuai kode batch/kode produksi.

- e. System FIFO (First In First Out) atau barang lama harus keluar lebih dulu.
- f. Memakai palet plastik.
- g. Menjaga suhu ruangan stabil, buka pintu cold storage seminimal mungkin (harus segera ditutup).

21. Stuffing / ekspor

- a. Container harus dibersihkan sebelum diisi.
- b. Pre-Cooling minimal suhu -10°C .
- c. Barang keluar dari cold room dari pintu kecil, pintu besar ditutup.
- d. Sebelum masuk container disiapkan cuci kaki dengan air klorin.
- e. Stuffing di container harus diperhatikan sirkulasi udara.
- f. Setting container suhu -20°C .

4.3 Standard Sanitation Operational Procedure (SSOP)

Menurut Susiwi (2009), menyatakan bahwa secara umum *Pre-requisite* program adalah hal-hal yang berkaitan dengan operasi sanitasi dan *hygiene* pangan suatu proses produksi atau penanganan pangan yang dikenal dengan GMP. Penerapan *Pre-requisite* program harus didokumentasikan dalam SPO Sanitasi. Hal-hal yang perlu diperhatikan pada penerapan pre-requisite program:

- Program harus terdokumentasi
- Identifikasi semua langkah dalam operasi yang kritis terhadap keamanan dan mutu pangan
- Terapkan prosedur kontrol yang efektif pada setiap tahap operasi
- Monitor prosedur kontrol untuk menjamin efektifitasnya
- Pelihara pencatatan yang baik dan review prosedur pengendalian (secara periodik atau jika ada perubahan operasi)

Tujuan SPO Sanitasi adalah agar setiap karyawan teknis maupun administrasi memahami :

- Bahwa program higiene dan sanitasi akan meningkatkan kualitas sehingga tingkat keamanan produk meningkat, seiring dengan menurunnya kontaminasi mikroba
- Peraturan GMP mengharuskan digunakan zat tertentu yg aman & efektif
- Tahapan dlm higiene dan sanitasi
- Persyaratan minimum penggunaan klorine pd air pendingin (khusus industri pengolahan pangan)
- Pengaruh faktor pH, suhu, konsentrasi disinfektan pd hasil akhir sanitasi
- Masalah potensial yang timbul jika sanitasi dan higiene tidak dijalankan

Manfaat SPO Sanitasi dalam Menjamin Sistem Keamanan Produksi Pangan:

- Memberikan jadwal pada prosedur sanitasi
- Memberikan landasan program monitoring berkesinambungan
- Mendorong perencanaan yg menjamin dilakukan koreksi bila diperlukan
- Mengidentifikasi kecenderungan dan mencegah kembali terjadinya masalah
- Menjamin setiap personil mengerti sanitasi
- Memberi sarana pelatihan yg konsisten bagi personil
- Meningkatkan praktek sanitasi dan kondisi di unit usaha

Penerapan *Standard Sanitation Operational Procedure* (SSOP) pada PT.

Inti Luhur Fuja Abadi adalah sebagai berikut:

1. Air

- a. PT. ILUFA menggunakan air dari sumur ("ABT") di pabrik untuk material dan permukaan yang kontak dengan produk.
- b. Penggunaan air untuk produksi rata-rata setiap bulan 4000-7000 m³.

- c. *Portable water* (air beku) dipasok dari sumur di pabrik melalui jaringan pipa utama terhubung langsung ke pompa yang sebelumnya diperlakukan dengan menyaring menggunakan penyaringan.
 - d. Air yang disaring didistribusikan dalam pabrik dan area pengolahan dengan pipa non korosif dan PVC.
 - e. Air yang digunakan untuk proses produksi sudah memenuhi standar air minum, sebelum digunakan untuk proses tersebut telah melalui proses filtrasi, ozonisasi dan sinar ultraviolet.
 - f. Tidak ada air disirkulasikan kembali untuk digunakan ulang.
 - g. Pengawas QC mengambil sampel air untuk uji mikrobiologi 2 kali setiap bulan (internal) dan uji mikrobiologi, analisis fisik & kimia ke laboratorium eksternal setiap enam bulan.
 - h. Sebelum proses dimulai air harus dicek secara visual (bau, rasa dan warna).
 - i. Sebelum proses dimulai dan saat proses dicek kadar ozon, diatas 700 mV.
 - j. Air standar air bersih (tanpa perlakuan ozon) hanya digunakan untuk cuci peralatan yang tidak bersentuhan langsung dengan produk dan lantai, tidak boleh untuk mencuci produk.
 - k. Air standar air minum (perlakuan ozon dan ultraviolet) digunakan untuk:
 - Mencuci peralatan yang bersentuhan langsung dengan produk selama proses.
 - Mencuci tangan selama proses.
 - Mencuci produk.
2. Es
- a. PT. ILUFA mengambil es tube dari PT. Sumber Abadi Mineral, Pandaan; es balok dari PT. Sulindo Probolinggo.

- b. Es tube dan es balok di kirim dari Pandaan dan Probolinggo dengan menggunakan alat transportasi yang saniter (“*Truck Box*”).
 - c. Di PT. ILUFA, es tube dan es balok disimpan di ruang khusus untuk es yang saniter (box dan palet plastik, sepatu khusus diruang es).
 - d. Es balok hanya digunakan untuk bahan baku, es tube untuk produk.
3. Peralatan Kontak Dengan Produk
- a. Sebelum Produksi
 - Sebelum memulai produksi, semua peralatan kerja khususnya keranjang proses, meja, dll telah dicuci/ disiram dengan air standar air minum untuk membersihkan kotoran yang tersisa dipermukaan peralatan.
 - Perlakuan yang sama diterapkan ke lantai ruang pengolahan.
 - Para karyawan harus menggunakan seragam atau pakaian kerja dan sarung tangan yang bersih & saniter.
 - Setiap karyawan mendapatkan 3 pasang seragam kerja dengan warna yang berbeda, setiap hari diwajibkan ganti pakaian kerja.
 - b. Selama Produksi
 - Dalam rangka untuk menghindari kontaminasi dengan produk, operasi sanitasi harus dilakukan sangat hati-hati selama produksi.
 - Pembersihan lantai menggunakan alat pemberrsih sehingga kemungkinan kontaminasi bisa di minimalkan.
 - Untuk meja pengolahan, pembersihan dilakukan dengan hati-hati percikan air diatas meja.
 - Untuk keranjang pengolahan, pembersihan terus dilakukan selama produksi di tempat terpisah yang jauh dari kemungkinan kontaminasi.
 - c. Setelah Produksi
 - Keranjang Proses

Setelah akhir produksi, semua keranjang pengolahan, dll dikumpulkan untuk dibersihkan untuk menghilangkan limbah/ kotoran yang mungkin menempel dengan air bersih standar air minum. Setelah itu keranjang pengolahan disusun diatas meja.

- Meja Proses

Setelah produksi, meja pengolahan dibersihkan untuk membuang sampah/ kotoran dengan menyiram air bersih, menyikat dan dicuci sabun lalu dibilas dengan air sampai benar-benar bersih.

- Lantai dan Sistem Air Limbah

Lantai dibersihkan dengan prosedur sebagai berikut:

- Dicuci dengan air bersih.
- Disikat untuk menghilangkan sisa-sisa bahan organik dan kotoran.
- Dicuci lagi dengan sabun food grade.
- Dicuci dengan air bersih lagi.
- Perlakuan yang sama digunakan untuk keranjang, meja dan yang lainnya.

d. Seragam Kerja

Setelah menyelesaikan produksi, semua seragam kerja harus dicuci dengan sabun (food grade) sampai sangat bersih dan baik.

4. Kontaminasi

Untuk prosedur pengolahan kontaminasi adalah sebagai berikut:

- Langit-langit area pengolahan dibangun dari bahan anti jamur dan dirancang untuk menghindari perembesan air dan menetes kedalam produk.
- Dinding ruang proses, lantai, pintu dan peralatan harus dirancang dapat melindungi produk dari kontaminasi.

5. Pencegahan Kontaminasi Silang

Untuk prosedur pencegahan kontaminasi silang adalah sebagai berikut:

a. Penerimaan Bahan Baku

- Pemasok bahan baku diarahkan untuk mengikuti teknik menyimpan dan transportasi dari daerah asal sampai ke pabrik.
- Setiap jenis bahan baku disimpan sesuai dengan masing-masing wadah.
- Menyimpan bahan baru dan material lama dalam wadah yang sama tidak diperbolehkan.

b. Alur Proses

Alur produksi dari bahan baku sampai produk jadi adalah aliran lurus. Ini akan memastikan bahwa masukan bahan baku tidak menyeberangi output produk.

c. Kegiatan Karyawan

- Karyawan dipisahkan sesuai dengan operasi mereka, warna topi berbeda untuk tiap bagian.
- Untuk pemindahan karyawan dari satu tahap ke tahap lain harus memenuhi persyaratan sanitasi seragam dan sarung tangan yang memadai.
- Hal ini berlaku untuk pemindahan jangka pendek juga.

d. Peralatan

- Gunting, pinset, pisau, pan dll (peralatan) diletakkan diruangan tertentu.
- Keranjang proses dibedakan warna untuk tiap tahapan proses.
- Ruang untuk peralatan harus kering, dan saniter.
- Sebelum menggunakan, peralatan harus diperiksa, tidak ada yang rusak dan terbuat dari bahan non korosif.
- Setelah digunakan, peralatan harus dicuci dengan air bersih, dicuci dengan sabun '*food grade*', dan membilasnya dengan air bersih.

e. Bahan Pengemas

- Master Carton (MC), kantong plastik dll (bahan pengemas), diletakkan diruang tertentu.
- Ruang untuk bahan kemasan harus kering dan saniter.
- Sebelum menggunakan bahan pengemas harus diperiksa, tidak digunakan jika rusak.
- Jika rusak bahan kemasan harus disendirikan ditempat yang berbeda.

6. Kebersihan dan Kesehatan Personil

a. Kesehatan Karyawan

- Kontrol kondisi kesehatan karyawan yang dapat mengakibatkan kontaminasi mikrobiologis produk, kemasan produk bahan dan permukaan kontak.
- Prosedur pengendalian kesehatan karyawan
 - Rekrutmen : Kendali *medical check up* sebelum kerja, aplikasi tersebut harus dilengkapi dengan sertifikat kesehatan dari dokter.
 - Rambut : Amati untuk rambut yang terlalu panjang untuk pekerja laki-laki dan perempuan.
 - Kuku : memeriksa kuku yang terlalu panjang.
 - Penyakit kulit/ ruam.
 - Periksa ke dokter untuk kesehatan kerja.
 - Demam/ Flu.
 - Istirahat di rumah.

b. Kebersihan Karyaawan

- Pemeliharaan fasilitas cuci tangan, fasilitas sanitasi dan toilet untuk menghindari kontaminasi manusia.
- Fasilitas cuci tangan dan fasilitas sanitasi juga fasilitas cuci kaki terletak dipintu masuk ruang pengolahan.
- Sebelum memasuki ruang proses, semua karyawan dan tamu harus selalu mencuci dan membersihkan tangan mereka serta melalui bak cuci kaki.
- Toilet dan ruang ganti yang terletak di luar daerah pengolahan di bagian terpisah dalam pabrik.
- Perbandingan antara karyawan dan toilet maks 20:1.
- Selalu mengingatkan karyawan untuk mencuci dan membersihkan tangan sebelum kembali bekerja.
- Karyawan harus menggantung pakaian luar pada perlengkapan yang disediakan dalam ruang pemrosesan sebelum meninggalkan ruangan.
- Menjaga toilet bersih dan kering sepanjang hari untuk kebersihan karyawan.
- Pasokan sabun harus selalu tersedia.
- Laporkan setiap terjadi kerusakan.

c. Sebelum Memasuki Ruang Pengolahan

- Setiap karyawan harus berada dalam kesehatan yang baik dan tidak menderita penyakit menular.
- Sebelum memasuki ruang pengolahan, dilakukan pemeriksaan sebagai berikut:
 - Atribut kerja (pakaian pelindung, celemek, penutup kepala, masker dan sepatu).

- Inspeksi status kesehatan karyawan.
- Pemeriksaan efek personil (terutama perhiasan, jam tangan dan pin).
- Tempat cuci tangan dilengkapi dengan sabun, tissue atau pengering udara.
- Semua karyawan harus mencuci tangan dan melalui bak cuci kaki sebelum memasuki ruang pengolahan.

d. Selama Produksi

Dalam rangka untuk menghindari kontaminasi dengan produk oleh karyawan, persyaratan tersebut dibawah ini harus diikuti:

- Karyawan tidak diperbolehkan meludah diruang pengolahan.
- Karyawan tidak diperbolehkan untuk mengobrol diruang pengolahan.
- Keranjang pengolahan dan peralatan tidak boleh diletakkan di lantai.
- Produk dicegah untuk kontak langsung dengan lantai. Jika produk jatuh ke lantai, maka harus dibersihkan.
- Selama pengolahan, karyawan harus mencuci tangan mereka setiap 30 menit untuk meminimalkan resiko kontaminasi.

e. Diluar Ruang Produksi

- Diluar ruang produksi, karyawan tidak diperbolehkan untuk mengenakan pakaian kerja mereka.
- Selain itu, pakaian kerja (terutama pakaian pelindung, celemek, penutup kepala, boot, dan masker) harus dicuci setiap hari setelah kerja.
- Pencucian seragam harus menggunakan air bersih untuk menghilangkan kotoran, menggunakan sabun (*food grade*), dan penggunaan air lagi sampai sangat bersih dan baik.

7. Limbah Padat dan Cair (Manajemen Limbah)

a. Limbah Padat

- Sebelum produksi, semua alat dalam kondisi sanitasi.
- Peralatan untuk limbah padat/ avalan dipisahkan dari peralatan untuk produk utama.
- Limbah padat/ avalan kepala ikan segera keluar dari ruang produksi untuk dijual.
- Limbah padat/ avalan sisik, tulang, BS dll segera keluar dari ruang produksi

b. Limbah Cair

- Air dari area produksi dialirkan melalui sistem pembuangan limbah ke IPAL (Instalasi Pengolahan Air Limbah / Air Limbah Treatment Plant).
- Di IPAL, limbah cair mendapatkan perlakuan: Penyaringan, Sedimentasi, Aerasi, Sedimentasi, Penyaringan, Pengenceran.

8. Pengendalian Hama

Berikut prosedur pengendalian hama:

- a. Tirai plastik curtain digantung strategis di seluruh area masuk pabrik pengolahan untuk mencegah masuknya lalat dan serangga lainnya.
- b. Perusahaan harus memastikan tidak ada tempat untuk hewan pengerat hidup dan makan di dalam pabrik.
- c. Penyemprotan bahan kimia yang tepat secara teratur di sekeliling pabrik untuk menghancurkan daerah sarang serangga.
- d. Sistem utama pembuangan air harus rutin disemprot untuk memastikan tidak ada kecoa.
- e. Jika ditemukan hewan penyusup mati, maka akan dilakukan pembakaran di tempat pembuangan.

- f. Semua bahan limbah harus segera dikeluarkan dari area pemrosesan sesegera mungkin dan ditahan ditempat pembuangan sampah utama. Semua sampah harus dikeluarkan dari tempat pembuangan sampah setiap hari. Tempat pembuangan sampah harus dibersihkan setelah setiap pembersihan limbah.
 - g. Lampu perangkap serangga (uv) terletak dilokasi strategis.
 - h. Tirai penutup harus ditempatkan pada lubang yang menghubungkan ke ruang pengolahan.
 - i. Setiap hari, Supervisor harus memeriksa dan melakukan tindakan pada setiap penampakan serangga hama di area pengolahan.
 - j. PT. ILUFA juga kerjasama dengan PT. Proton Gumilang Surabaya untuk prodentia-pest/fungi dan fogging mengontrol setiap dua minggu.
 - k. Setiap prosedur harus dicatat oleh QC atau pegawai yang berwenang.
9. Penyimpanan Bahan Kimia Pembersih dan Perlengkapan Bahan Pengemas
- a. Agen kimia yang diterima oleh departemen logistik
 - Bahan kimia harus terletak secara terpisah (gudang).
 - Semua jenis senyawa beracun dan bahan kimia harus diberi label dengan jelas dan benar.
 - Informasi harus terdiri nama, asal, tujuan, kondisi penyimpanan dan *expire date*.
 - Ditulis peringatan berbahaya harus jelas terlihat. Senyawa beracun disimpan dikamar yang terpisah dengan ventilasi yang memadai.
 - Informasi tentang menggunakan harus terlihat jelas dan tepat dosis.
 - Hanya karyawan terlatih dan berwenang yang diperbolehkan akses ke area penyimpanan. Semua kegiatan yang berhubungan dengan penggunaan harus dicatat dan diawasi oleh karyawan yang berwenang.

- Bahan yang telah kadaluarsa harus dikeluarkan dari gudang dan dihancurkan, pastikan aman bagi manusia dan lingkungan. Karyawan yang berwenang harus mengendalikan langkah ini.

b. Standar pelabelan

- Pelabelan untuk produk yang spesifik pada inner plastik dan master carton.
- Pelabelan adalah tanda spesifik pada bagian yang menentukan: jenis produk, Negara, *approval number*, berat bersih, tanggal produk, *expire date* dan *ode bar*.
- Pelabelan harus jelas dan mudah dibaca. Juga harus permanen dan itu harus dapat mencegah kontaminasi pada produk.
- Monitoring dan memeriksa pelabelan dilakukan selama menerima label dan pengepakan material dan selama digunakan.
- Dalam kasus pelabelan salah tindakan berikut dibuat:
 - Jika ada salah tanda/miss label, inner plastik dan/ atau master carton harus ada perubahan.
 - Jika ada salah cetak pada inner plastik dan/ atau karton master, penolakan harus dilakukan.
- Prosedur penyimpanan adalah sebagai berikut:
 - Menyimpan bahan kemasan harus kering dan lapang.
 - Atap dan langit-langit yang dirancang untuk menghindari kondensasi air dan perembesan ke dalam bahan kemasan.
 - Hanya bahan kemasan yang cukup untuk dibawa ke daerah pengolahan.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Profil Perusahaan

5.1.1 Sejarah dan Perkembangan Perusahaan

PT. Inti Luhur Fuja Abadi atau bisa disingkat menjadi PT. ILUFA merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan hasil perikanan khususnya dalam proses pembekuan ikan. Sebelumnya PT. Inti Luhur Fuja Abadi bernama PT. Bumi Mas Indah yang berdiri pada tanggal 14 April 1988 dan mulai beroperasi pada tanggal 2 Januari 1990, saat itu merupakan perusahaan penanaman modal dalam negeri (PMDN). Produk-produk yang dihasilkan perusahaan ini antara lain *Fillet*, *Whole (Whole Round, Whole Gutted, Whole Gilled and Gutted*, dan *Whole Gilled Gutted and Scaled*), *Steak* dan *Loin*. Produk hasil produksi tersebut diekspor ke Negara-negara Asia seperti Jepang, Cina, Korea, Vietnam, Malaysia juga ke Amerika, Uni Eropa serta Australia.

Sekitar tahun 1998 tepatnya pada tanggal 18 September 1998 perusahaan ini berganti nama menjadi PT. Inti Luhur Fuja Abadi. Orientasi pemasaran PT. Inti Luhur Fuja Abadi saat ini juga secara keseluruhan (100%) untuk tujuan ekspor. PT. Inti Luhur Fuja Abadi mendapat kepercayaan untuk mengekspor ke Negara-negara mitra dan telah mendapatkan nomor register yaitu Uni Eropa (UE) dengan nomor register (Approval Number) 234.13.B, Korean Register : 15.54, China Register : CR-056.16, USA Register : FDA REG No. 18705728712, serta Vietnam Register : VR. B-083-16 dan telah mendapatkan sertifikat penerapan HACCP untuk produk-produk Frozen Small Pelagic Fish. Frozen Demersal Fish dan Frozen Cephalopod. Sertifikat

Kelayakan Pengolahan (SKP) No.265/35/SKP/BK/IX/201 serta HACCP memperoleh nilai A (Excelent) dari Director General of Fish Quarantine And Inspection Agency (FQIA) Kementerian Kelautan dan Perikanan No.527/SM/HACCP/PB/8/11; No.528/SM/HACCP/PB/8/11; No.529/SM/HACCP/PB/8/11. Adapun profil Perusahaan dapat dilihat di lampiran 5.

5.1.2 Visi, Misi, dan Motto Perusahaan

Adapun visi, misi, dan motto PT. Inti Luhur Fuja Abadi tertulis dalam bentuk bahasa inggris dan dapat dilihat di lampiran 5, berikut adalah visi, misi, dan motto PT. Inti Luhur Fuja Abadi yang telah ditranslit oleh peneliti:

5.1.2.1 Visi Perusahaan

PT. Inti Luhur Fuja Abadi adalah prosesor dan eksportir produk laut yang menggunakan sumberdaya berkelanjutan. Visi berdasarkan pada kebutuhan untuk menyelaraskan pembangunan ekonomi, sosial budaya, paradigma darat dan laut Indonesia.

5.1.2.1 Misi Perusahaan

Misi dari PT. Inti Luhur Fuja Abadi adalah meningkatkan produktivitas dan membuat perbaikan untuk menghasilkan produk yang berkualitas baik. Selalu menempatkan kepuasan pelanggan sebagai prioritas utama kami.

5.1.2.3 Motto Perusahaan

Motto dari PT. Inti Luhur Fuja Abadi adalah “Kualitas adalah prioritas kami”.

5.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi terbagi dalam beberapa divisi/bagian diatas naungan manajer yang dibawah oleh direktur

kemudian posisi paling puncak yaitu presiden direktur. Adapun gambar struktur organisasi dapat dilihat di lampiran 6. Tugas masing-masing jabatan dijelaskan dalam tabel 5. dibawah ini:

Tabel 5. Tugas dan jabatan dari struktur organisasi PT. Inti Luhur Fuja Abadi

No	Jabatan	Tugas
1.	Presiden Direktur (<i>President Director</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Mengatur dan memimpin jalannya perusahaan demi kemajuan dan kelangsungan perusahaan. • Membuat dan menentukan garis kemajuan perusahaan jangka panjang. • Bertanggung jawab terhadap perkembangan perusahaan terhadap pemegang saham.
2.	Direktur (<i>Director</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Membantu presiden direktur dalam pelaksanaan tugasnya, terutama yang terjadi di lapangan. • Mengelola perusahaan agar tetap berjalan baik dan maju. • Menentukan implementasi system Hazard Analysis & Critical Control Point (HACCP) di lapangan dan memperbaharunya secara berkala. • Mengkoordinasi dan mengatur aktivasi tim HACCP.
3.	Manajer Jaminan Mutu (<i>Quality Assurance Manager</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Sebagai penanggung jawab terhadap mutu produk yang dihasilkan. • Melaksanakan proses produksi yang menghasilkan produk sebaik mungkin. • Bertanggung jawab terhadap limbah produksi yang keluar dari pabrik. • Membawahi bagian <i>Quality Control</i> yang bertanggung jawab terhadap dokumentasi, uji laboratorium, operasi sanitasi dan hygiene, dan pengendalian proses berlangsung hingga produk akhir.
4.	Manajer Pabrik (<i>Plant Manager</i>)	Manajer pabrik membawahi 4 departemen yaitu: <i>Production Departement, Technical Departement, Human Resource Departement, dan Purchasing Departement.</i> Adapun tugas dari

		<p>manajer pabrik ini, yaitu bertanggung jawab terhadap:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hal yang berkaitan dengan karyawan dan personalia. • Kelangsungan operasional proses produksi. • Fasilitas dan mesin yang menunjang proses produksi. • Pengaturan pembelian bahan baku dan bahan pembantu.
5.	Manajer Pemasaran (<i>Marketing Manager</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Bertugas merancang pemasaran seluruh produk yang dihasilkan oleh PT. ILUFA. • Memiliki wewenang untuk mempromosikan produk perusahaan.
6.	Manajer Keuangan (<i>Accounting Manager</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Mengatur lalu lintas keuangan perusahaan • Bertanggung jawab terhadap proses pembukuan dan pencatatan transaksi perusahaan.
7.	Bagian Produksi (<i>Production Departement</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Mengatur jalannya proses produksi dari bahan baku awal yang akan diolah sampai menjadi produk akhir. • Menyusun rencana produksi yang akan datang berdasarkan pesanan atau penjualan yang diperkirakan. • Mengawasi aktivitas karyawan agar sesuai dengan standar yaitu: <i>Good Manufacturing Practive</i> (GNP). • Menganalisa hasil proses produksi, mendiskusikan serta memberikan saran untuk peningkatan produksi. • Mengkoordinasi bagian-bagian produksi untuk menghasilkan kerja yang optimal. • Memotivasi dan meningkatkan kemampuan serta keahlian karyawan pada masing-masing produksi. • Memberi <i>input</i> untuk meningkatkan sistem produksi.
8.	Bagian Teknis (<i>Technical Departement</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Bertugas untuk memelihara dan menyediakan peralatan produksi yang dapat dibuat bengkel. • Bertanggung jawab terhadap pengoperasian mesin, peralatan pabrik yang digunakan untuk proses produksi. • Mencatat mesin dan peralatan berdasarkan jumlah, merek, tahun, pembelian, sertifikasi,

		<p>kapasitas, dan fungsi.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mempersiapkan jadwal rutin dan non rutin tentang aktivitas operasional dari mesin-mesin seperti perawatan untuk pencegahan, perawatan harian, perbaikan, proyek inovasi, dan proyek pengembangan kondisi mesin serta peralatan di PT. ILUFA.
9.	<p>Bagian Personalia (<i>Human Resource Departement</i>)</p>	<p>Bertanggung jawab terhadap pelaksanaan peraturan perusahaan, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan serta pelaksanaan sistem pengamanan perusahaan, kepala bagian SDM juga bertugas dalam penyediaan karyawan, pengolahan alat transportasi dan mess karyawan.</p>
10.	<p>Bagian Pembelian (<i>Purchasing Departement</i>)</p>	<p>Tugasnya adalah merencanakan dan melaksanakan pembelian atas bahan-bahan dan alat-alat untuk kepentingan proses proses produksi.</p>
11.	<p>Sanitasi dan Higinitas (<i>QC Sanitation and Hygiene</i>) /SSOP</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bertanggung jawab terhadap kebersihan areal lingkungan pabrik, peralatan, ruangan, proses sarana, dan prasarana proses produksi. • Bertanggung jawab terhadap unit pengolahan limbah. • Mengontrol serta memonitor kebersihan ari semua bagian termasuk: kebersihan seragam, kebersihan peralatan, kebersihan area produksi, kebersihan ruang ganti pakaian, dan kebersihan toilet. • Mengontrol dan memonitor keluar masuknya pekerja dalam arean produksi, terutama dari toilet berdasarkan peraturan perusahaan. • Mengontrol, mengatur dan memonitor penggunaan bahan kimia. • Memberi masukan untuk peningkatan HACCP.
12.	<p>Laboratorium (<i>QC Laboratory</i>)</p>	<p>Bertanggung jawab terhadap pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan laboratorium, misalnya pengujian kadar limbah, pengujian mikrobiologi dan lain-lain.</p>
13.	<p>Produksi dan Pengemasan (<i>QC Production & Packing</i>)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mengawasi CCP dan memotivasi pegawai perusahaan supaya dapat menghasilkan kualitas produk yang sesuai dengan pesanan. • Mengawasi dan memimpin staff produksi didalam melaksanakan kegiatan produksi

		<p>untuk menghasilkan produk berkualitas baik.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menjamin produk selesai sesuai dengan permintaan pembeli. • Memberi masukan untuk meningkatkan sistem HACCP .
14.	Dokumentasi (<i>Documentation</i>)	Bertanggung jawab terhadap pengaturan data perusahaan baik yang berhubungan dengan kegiatan produksi yang pernah dijalankan maupun data tentang sejarah perusahaan.
15.	Bagian Penerimaan Bahan Baku (<i>Receiving</i>)	Bertanggung jawab terhadap jenis, mutu, dan ukuran ikan yang masuk serta membongkarnya. Membuat surat bukti penerimaan barang untuk pembayaran.
16.	Bagian Proses (<i>Processing</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Bertugas untuk memproses (sortasi) jenis ikan sesuai dengan spesifikasi yang telah ditentukan misalnya, jenis produk, bentuk produk, dan kualitas produk. • Membuat laporan hasil proses.
17.	Bagian Pembekuan (<i>Freezing</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Bertanggung jawab terhadap pembekuan seluruh produk hasil proses produksi. • Bertanggung jawab terhadap hasil akhir proses produksi.
18.	Bagian Pengemasan (<i>Packing</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Bertanggung jawab mengemas semua jenis produk sesuai dengan spesifikasi pengemasan yang telah ditentukan, misalnya bahan pengemas, ukuran kelas, jenis kemasan dan label kemasan. • Membuat laporan hasil pengemasan.
19.	<i>Cold Storage dan Export</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Bertanggung jawab menyimpan semua jenis produk beku yang telah dikemas agar tidak terjadi penurunan mutu. • Menyusun produk beku sesuai dengan jenis ikan. • Membuat laporan tentang stock atau persediaan produk akhir sebelum dan sesudah pengiriman.

5.1.4 Ketenagakerjaan

5.1.4.1 Jumlah Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor terpenting bagi perusahaan dalam menjalankan aktivitas produksinya. PT. Inti Luhur Fuja Abadi mempunyai tenaga kerja dengan jumlah keseluruhan sekitar 218 orang. Berdasarkan sifat pekerjaan dan jangka waktu ikatan kerja, status karyawan dibagi menjadi sebagai berikut :

- a. Karyawan Tetap : karyawan yang terikat pada hubungan kerja yang tidak terbatas waktunya, terdiri dari berstatus bulanan dan harian tetap.
- b. Karyawan Borongan : adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah di dasarkan atas volume pekerjaan satuan hasil kerja.
- c. Karyawan Harian Lepas : adalah karyawan yang terikat pada hubungan kerja untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran.

5.1.4.2 Hari Kerja dan Waktu Kerja

Dengan memperhatikan ketentuan Perundang-undangan yang berlaku, hari kerja di PT. Inti Luhur Fuja Abadi adalah 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Jam kerja di Perusahaan adalah 7 (tujuh) jam sehari atau 40 jam seminggu dengan ketentuan bahwa apabila Perusahaan memerlukan kerja shift, maka karyawan harus bersedia untuk melaksanakan waktu kerja tersebut dengan berpedoman pada ketentuan dan ijin dari Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (Disnakersostrans). Waktu kerja di Perusahaan diatur menurut Surat

Keputusan (SK) Manajemen. Pekerjaan yang dilaksanakan lebih dari 7 (tujuh) jam sehari atau 40 jam seminggu dihitung sebagai kerja lembur. Khusus bagi karyawan yang melayani mesin–mesin tertentu, maka jam istirahat atau jam lembur diatur bergilir sesuai dengan kebutuhan. Waktu kerja dan waktu istirahat karyawan tertentu seperti sopir, penjaga keamanan (SATPAM) dan pembantu kantor ditetapkan tersendiri dengan memperhatikan undang–undang dan peraturan pemerintah yang berlaku.

5.1.4.3 Sistem Gaji

a. Upah dan cara pengupahan

Yang maksud upah atau gaji adalah semua pemberian dalam bentuk uang yang dinyatakan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kerjanya. Besarnya upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan yang diatur menurut status karyawan dan golongannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam perusahaan dan ketentuan Upah Minimum Regional (UMR). Penetapan upah serta cara pembayarannya adalah sebagai berikut :

a. Karyawan Tetap

- Karyawan Bulanan : didasarkan pada upah bulanan dan dibayar akhir bulan.
- Karyawan Harian : didasarkan pada perhitungan menurut jumlah kehadiran kerja karyawan dalam seminggu dan dapat di bayarkan pada akhir minggu.

b. Karyawan Borongan

Besarnya upah sesuai dengan jumlah produk yang dikerjakan dikalikan upah perkilogram yang telah disepakati bersama, di bayarkan pada akhir waktu kerja atau akhir minggu.

Penetapan gaji pada dasarnya ditetapkan berdasarkan jabatan, keahlian, pendidikan, prestasi kerja serta konduite karyawan yang bersangkutan yang

dinilai oleh atasannya langsung dan disetujui oleh pimpinan perusahaan. Pajak atas gaji adalah di tanggung karyawan. Kenaikan gaji tidak dilaksanakan secara otomatis, tetapi berdasarkan pertimbangan–pertimbangan atas prestasi dan konduite kerja masing–masing serta keadaan perusahaan.

b. Upah Lembur

Yang dimaksud dengan upah lembur adalah upah yang dibayarkan pada karyawan sebagai imbalan dari kerja lembur yang telah dilakukannya atas perintah pimpinan yang bersangkutan. Apabila perusahaan memerlukan kerja lembur maka karyawan harus bersedia melakukan kerja lembur, kecuali dengan ijin yang telah disetujui oleh pimpinan perusahaan. Perhitungan upah lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku, yaitu Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep. 100/MEN/VI/2004. Khusus upah lembur pada hari libur idul fitri : Jam pertama dan seterusnya = 3,0 x upah lembur perjam. Yang diartikan kerja lembur adalah waktu kerja yang dilakukan diluar jam kerja yang telah di tetapkan oleh perusahaan yang melebihi 7 jam sehari dan 40 jam seminggu. Minimum ½ jam sebelum jam kerja mulai dan sesudah jam kerja berakhir ataupun yang dilakukan setiap hari kerja pada hari minggu atau hari libur resmi Nasional sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Upah lebur pada hari–hari biasa, hari Minggu atau hari libur resmi Nasional dihitung perjam sehingga ijin meninggalkan jam kerja lembur atau ijin datang terlambat pada hari kerja lembur tidak dihitung sebagai jam kerja lembur.

c. Tunjangan–Tunjangan

1. Tunjangan Uang Makan

- a. Perusahaan menyediakan makan siang di kantin bagi karyawan yang telah di tetapkan mendapatkan tunjangan makan siang atau mendapatkan uang makan sebagai penggantinya yang besarnya telah ditetapkan bersama.

- b. Karyawan yang bekerja lembur pada hari kerja biasa, hari Minggu atau hari libur resmi nasional berhak mendapatkan uang makan lembur seperti di atur dalam Perundang-undangan.
 - c. Bagi karyawan yang masuk kerja shift sore (semisal pukul 13.00 – pukul 21.00) tidak dinyatakan lembur untuk itu tidak mendapatkan uang makan lembur.
 - d. Uang makan lembur ditetapkan sebesar Rp. 6.000,- (enam ribu rupiah) untuk karyawan biasa, Rp 6.700,- (enam ribu tujuh ratus rupiah) untuk golongan Assisten dan pengawas, Rp 8.700 ,- (delapan ribu tujuh ratus rupiah) untuk Kepala Bagian.
 - e. Selama bulan puasa diberikan penggantian uang makan siang kepada karyawan yang mendapat tunjangan makan siang, sebesar pada pasal 1 butir tersebut diatas dikalikan jumlah hari kehadiran.
2. Tunjangan Hari Raya
- a. Untuk membantu karyawan dalam mempersiapkan kebutuhan menjelang Hari Raya Idul Fitri, Natal atau Hari Raya lainnya. Perusahaan memberikan tunjangan yang besarnya disesuaikan dengan situasi dan kondisi keuangan perusahaan.
 - b. Tunjangan Hari Raya (THR) diberikan kepada karyawan yang telah bekerja diatas 3 (tiga) bulan penuh terus menerus.
 - c. Karyawan dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun mendapatkan THR dengan perhitungan secara proporsional, sedang karyawan dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih mendapatkan THR minimum 1 (satu) bulan gaji.

THR diberikan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum Hari Raya, kecuali bila ada hal yang tidak diinginkan oleh kedua belah pihak akan dilakukan musyawarah secara bipartite.

5.2 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai PT. Inti Luhur Fuja Abadi yang dijadikan sebagai responden, maka dapat diketahui karakteristik responden digolongkan berdasarkan jenis kelamin, masa kerja, usia, status pernikahan, dan pendidikan. Adapun lembar kuesioner dapat dilihat di lampiran 1. dan data hasil kuesionernya dapat dilihat di lampiran 7.

5.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil pengisian identitas responden dalam kuesioner yang dilakukan oleh pegawai PT. Inti Luhur Fuja Abadi, diperoleh komposisi data responden digolongkan berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	14	31
2.	Perempuan	31	69
Total		45	100

Sumber: Data Penelitian, 2014

Sesuai dengan data yang diperoleh dari 45 responden, sebagian besar pegawai yang menjadi responden adalah berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 31 orang atau sekitar 69 % dan sisanya sebanyak 14 orang atau sekitar 31 % berjenis kelamin laki-laki. Hal ini disebabkan karena keseluruhan pegawai yang terdapat di PT. Inti Luhur Fuja Abadi yaitu sejumlah 218 orang, 136 orang merupakan karyawan perempuan.

5.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil pengisian identitas responden dalam kuesioner yang dilakukan oleh pegawai PT. Inti Luhur Fuja Abadi, diperoleh komposisi data responden digolongkan berdasarkan masa kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	1 – 5	26	58
2.	6 -10	6	13
3.	11 – 15	6	13
4.	16 – 20	3	7
5.	> 20	4	9
Total		45	100

Sumber: Data Penelitian, 2014

Sesuai dengan data yang diperoleh dari 45 responden, sebagian besar pegawai yang bekerja di PT. Inti Luhur Fuja Abadi memiliki masa kerja 1 s.d 5 tahun. Hal ini dikarenakan dari 218 orang pegawai, 129 orang merupakan karyawan harian, yang mana karyawan harian hanya terikat pada hubungan kerja untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, sehingga banyaknya pegawai-pegawai baru yang menjadi karyawan harian. Responden dengan jumlah terbanyak kedua merupakan pegawai yang memiliki masa kerja 6 s.d 10 tahun dan 11 s.d 15 tahun.

5.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil pengisian identitas responden dalam kuesioner yang dilakukan oleh pegawai PT. Inti Luhur Fuja Abadi, diperoleh komposisi data responden digolongkan berdasarkan usia dapat dilihat di Tabel 8:

Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	<20	6	13
2.	20 – 30	19	42
3.	31 – 40	12	27
4.	41 – 50	8	18
5.	>50	-	-
Total		45	100

Sumber: Data Penelitian, 2014

Sesuai dengan data yang diperoleh dari 45 responden, sebagian besar pegawai yang bekerja di PT. Inti Luhur Fuja Abadi memiliki usia berkisar antara 20 – 30 tahun berjumlah sebanyak 19 orang atau sekitar 42%. Pegawai dengan usia berkisar 20 – 30 tahun akan benar-benar digali potensinya dengan tujuan dikemudian hari pegawai tersebut dapat menjadi tenaga kerja yang handal dan memiliki motivasi tinggi dalam bekerja.

5.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Berdasarkan hasil pengisian identitas responden dalam kuesioner yang dilakukan oleh di PT. Inti Luhur Fuja Abadi, diperoleh komposisi data responden digolongkan berdasarkan status pernikahan adalah sebagai berikut :

Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No.	Status Pernikahan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Belum menikah	12	27
2.	Menikah	30	67
3.	Duda	2	4
4.	Janda	1	2
Total		45	100

Sumber: Data Penelitian, 2014

Sesuai dengan data yang diperoleh dari 45 responden, sebagian besar pegawai yang bekerja di PT. Inti Luhur Fuja Abadi telah menikah yaitu sebanyak 30 orang atau sekitar 67%, sedangkan responden yang belum menikah sebanyak 12 orang atau sekitar 27%. Status pernikahan seorang pegawai dapat menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja. Hal ini dikarenakan

pegawai tersebut merasa memiliki tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan keluarganya.

5.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil pengisian identitas responden dalam kuesioner yang dilakukan oleh pegawai PT. Inti Luhur Fuja Abadi, diperoleh komposisi data responden digolongkan berdasarkan tingkat pendidikan adalah sebagai berikut :

Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	SMA	31	69
2.	D3	-	-
3.	S1	1	2
4.	S2	-	-
5.	S3	-	-
6.	Lain-lain	13	29
Total		45	100

Sumber: Data Data Penelitian, 2014

Sesuai dengan data yang diperoleh dari 45 responden, sebagian besar pegawai yang bekerja di PT. Inti Luhur Fuja Abadi memiliki tingkat pendidikan SMA yaitu sebanyak 31 orang atau sekitar 69%. Hal ini dikarenakan dalam penerimaan pegawai terutama untuk karyawan harian PT. Inti Luhur Fuja Abadi tidak menitik beratkan pada tingkat pendidikannya. Adapun sejumlah 13 orang pegawai tingkat pendidikannya lulusan SD, SMP dan D1.

5.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Gambaran distribusi ini digunakan untuk mengetahui frekuensi variasi jawaban responden terhadap butir-butir pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner. Jawaban-jawaban dari kuesioner tersebut selengkapnya tersaji dalam tabel berikut ini :

5.3.1 Variabel Perilaku Pemimpin (X_1)

Tabel 11. Distribusi Frekuensi Variabel Perilaku Pemimpin (X_1)

Item	Pernyataan	Jumlah	
		Orang	Persentase
P1	Pimpinan saya adalah orang yang mengendalikan semua wewenang yang ada		
	a. Sangat Setuju	14	32
	b. Setuju	27	60
	c. Netral	2	4
	d. Tidak Setuju	2	4
	e. Sangat Tidak Setuju		
	Total	45	100
P2	Posisi dan tugas saya hanya sebagai pelaksanaan keputusan, perintah, dan bahkan kehendak pimpinan		
	a. Sangat Setuju	13	29
	b. Setuju	26	58
	c. Netral		
	d. Tidak Setuju	6	13
	e. Sangat Tidak Setuju		
	Total	45	100
P3	Semua tugas yang saya kerjakan merupakan perintah dari pimpinan		
	a. Sangat Setuju	17	38
	b. Setuju	24	54
	c. Netral	2	4
	d. Tidak Setuju	2	4
	e. Sangat Tidak Setuju		
	Total	45	100
P4	Pimpinan saya selalu berperilaku sebagai pembimbing setiap tugas yang saya kerjakan		
	a. Sangat Setuju	20	45
	b. Setuju	23	51
	c. Netral	1	2
	d. Tidak Setuju	1	2
	e. Sangat Tidak Setuju		
	Total	45	100
P5	Pimpinan saya memberikan kebebasan penuh pada saya untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan menurut kehendak dan kepentingan saya		
	a. Sangat Setuju	18	40
	b. Setuju	19	43
	c. Netral	2	4
	d. Tidak Setuju	5	11
	e. Sangat Tidak Setuju	1	2
	Total	45	100
P6	Pimpinan saya selalu menghargai semua kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran,		

	pendapat, kreativitas, inisiatif yang berbeda-beda dari bawahannya		
	a. Sangat Setuju	18	40
	b. Setuju	17	38
	c. Netral	7	15
	d. Tidak Setuju	3	7
	e. Sangat Tidak Setuju		
	Total	45	100
P7	Saya merasa pimpinan saya setiap memberikan tugas disesuaikan dengan kemampuan saya		
	a. Sangat Setuju	21	47
	b. Setuju	19	42
	c. Netral	3	7
	d. Tidak Setuju	2	4
	e. Sangat Tidak Setuju		
	Total	45	100
P8	Pemimpin saya selalu mengajak saya bermusyawarah di dalam mengambil keputusan		
	a. Sangat Setuju	23	51
	b. Setuju	15	34
	c. Netral	2	4
	d. Tidak Setuju	5	11
	e. Sangat Tidak Setuju		
	Total	45	100

Sumber : Data Primer (diolah), 2014

Berdasarkan Tabel 11. dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi jawaban responden berdasarkan variabel perilaku pemimpin (X_1) dengan item pimpinan saya adalah orang yang mengendalikan semua wewenang yang ada (P1) sebanyak 27 responden atau sekitar 60% berpendapat bahwa mereka “setuju” apabila pimpinannya adalah orang yang mengendalikan semua wewenang yang ada. Hal ini dikarenakan segala wewenang yang ada di PT. Inti Luhur Fuja Abadi memang berdasarkan keputusan dari pimpinannya.

Pada item besar posisi dan tugas saya hanya sebagai pelaksanaan keputusan, perintah, dan bahkan kehendak pimpinan (P2), sebanyak 26 responden atau sekitar 58% berpendapat bahwa mereka “setuju” apabila posisi dan tugas pegawai hanya sebagai pelaksanaan keputusan, perintah, dan bahkan kehendak pimpinan dan sebanyak 6 responden atau sekitar 13% berpendapat bahwa mereka “tidak setuju” apabila posisi dan tugas pegawai hanya sebagai

pelaksanaan keputusan, perintah, dan bahkan kehendak pimpinan. Hal ini diindikasikan terjadi karena jabatan pegawai pada tingkat karyawan biasa itu hanya bertugas sebagai pelaksanaan keputusan, perintah, dan bahkan kehendak pimpinan, berbeda dengan jabatan pegawai sebagai staff atau manager yang mempunyai hak atau wewenang dalam mengatur dan memberikan keputusan.

Pada item semua tugas yang saya kerjakan merupakan perintah dari pimpinan (P3), sebanyak 24 responden atau sekitar 54% berpendapat bahwa mereka “setuju” dan 17 responden atau sekitar 34% berpendapat bahwa mereka “sangat setuju” apabila semua tugas yang saya kerjakan merupakan perintah dari pimpinan. Hal ini dikarenakan tugas dari pegawai itu memang harus mengerjakan apa yang diperintah pimpinannya dalam bekerja.

Pada item pimpinan saya selalu berperilaku sebagai pembimbing setiap tugas yang saya kerjakan (P4), sebanyak 23 responden atau sekitar 51% berpendapat bahwa mereka “setuju” dan sebanyak 20 responden atau sekitar 45% berpendapat bahwa mereka “sangat setuju” apabila pimpinannya selalu berperilaku sebagai pembimbing setiap tugas yang dikerjakan. Hal ini dikarenakan PT. Inti Luhur Fuja Abadi selalu memberikan kesempatan bagi para pegawainya untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang sudah dijadwalkan.

Pada item pimpinan saya memberikan kebebasan penuh pada saya untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan menurut kehendak dan kepentingan saya (P5), sebanyak 19 responden atau sekitar 43% berpendapat bahwa mereka “setuju” dan 18 responden atau sekitar 40% berpendapat bahwa mereka “sangat setuju” apabila pimpinannya memberikan kebebasan penuh padanya untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan menurut kehendak dan kepentingannya. Hal ini dapat dilihat khususnya pada karyawan harian yang hanya terikat pada hubungan kerja untuk

pekerjaan–pekerjaan tertentu yang berubah–ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran.

Pada item pimpinan saya selalu menghargai semua kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, pendapat, kreativitas, inisiatif yang berbeda-beda dari bawahannya (P6), sebanyak 18 responden atau sekitar 40% berpendapat bahwa mereka “sangat setuju” dan sebanyak 17 responden atau sekitar 38% berpendapat bahwa mereka “setuju” apabila pimpinannya selalu menghargai semua kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, pendapat, kreativitas, inisiatif yang berbeda-beda dari bawahannya. Hal ini dikarenakan hubungan yang harmonis yang sudah terjalin antara pimpinan dan bawahannya.

Pada item saya merasa pimpinan saya setiap memberikan tugas disesuaikan dengan kemampuan saya (P7), sebanyak 21 responden atau sekitar 47% berpendapat bahwa mereka “sangat setuju” dan sebanyak 19 responden atau sekitar 42% berpendapat bahwa mereka “setuju” apabila mereka merasa pimpinannya setiap memberikan tugas disesuaikan dengan kemampuannya. Hal ini dikarenakan PT. Inti Luhur Fuja Abadi menempatkan pegawai disesuaikan kebutuhan, kemampuan, dan pendidikannya.

Pada item pemimpin saya selalu mengajak saya bermusyawarah di dalam mengambil keputusan (P8), sebanyak 23 responden atau sekitar 51% berpendapat bahwa mereka “sangat setuju” apabila pimpinannya selalu mengajak saya bermusyawarah di dalam mengambil keputusan. Hal ini dikarenakan PT. Inti Luhur Fuja Abadi selalu memberikan kesempatan bagi para pegawainya untuk bisa memberikan masukan-masukan atau saran-saran.

Jadi dapat disimpulkan bahwa perilaku pemimpin PT. Inti Luhur Fuja Abadi dalam pelaksanaan pekerjaan adalah tipe otoriter akan tetapi tetap memberikan bimbingan, dan kesempatan bagi para pegawainya untuk

berpendapat. Hal ini didasarkan pada indikator penelitian variabel perilaku pemimpin yang meliputi tipe otoriter, tipe kepemimpinan kendali bebas, tipe kepemimpinan demokratis.

5.3.2 Variabel Karakteristik Pegawai (X_2)

Tabel 12. Distribusi Frekuensi Variabel Karakteristik Pegawai (X_2)

Item	Pernyataan	Jumlah	
		Orang	Persentase
P9	Saya memiliki pengetahuan yang cukup terhadap pekerjaan saya		
	a. Sangat Setuju	12	27
	b. Setuju	29	64
	c. Netral	1	2
	d. Tidak Setuju	3	7
	e. Sangat Tidak Setuju		
	Total	45	100
P10	Saya memiliki kekuatan fisik yang bagus dalam menyelesaikan pekerjaan saya		
	a. Sangat Setuju	17	38
	b. Setuju	17	38
	c. Netral	3	7
	d. Tidak Setuju	8	17
	e. Sangat Tidak Setuju		
	Total	45	100
P11	Didalam menyelesaikan pekerjaan, saya selalu berpedoman dengan ajaran agama yang saya anut		
	a. Sangat Setuju	19	42
	b. Setuju	18	40
	c. Netral	5	11
	d. Tidak Setuju	3	7
	e. Sangat Tidak Setuju		
	Total	45	100
P12	Saya bisa membina komunikasi yang baik dengan rekan kerja sehingga pekerjaan dapat terselesaikan sesuai target		
	a. Sangat Setuju	23	51
	b. Setuju	6	13
	c. Netral	16	36
	d. Tidak Setuju		
	e. Sangat Tidak Setuju		
	Total	45	100
P13	Rumah saya berada dekat dengan tempat saya bekerja		
	a. Sangat Setuju	15	33
	b. Setuju	21	47

	c. Netral	4	9
	d. Tidak Setuju	5	11
	e. Sangat Tidak Setuju		
	Total	45	100
P14	Saya tergolong pegawai senior di tempat kerja saya		
	a. Sangat Setuju	10	22
	b. Setuju	18	40
	c. Netral	5	11
	d. Tidak Setuju	9	20
	e. Sangat Tidak Setuju	3	7
	Total	45	100

Sumber : Data Primer (diolah), 2014

Berdasarkan Tabel 12. dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi jawaban responden berdasarkan variabel karakteristik pegawai (X_2) dengan item saya memiliki pengetahuan yang cukup terhadap pekerjaan saya (P9) sebanyak 29 responden atau sekitar 64% berpendapat bahwa mereka “setuju” apabila mereka memiliki pengetahuan yang cukup terhadap pekerjaannya. Hal ini dikarenakan jenis pekerjaan yang dikerjakan masih tergolong mudah hanya tinggal mengikuti prosedur yang sudah ada, selain itu perusahaan juga sudah menyediakan masa-masa *training* bagi pegawai baru dan juga terdapat pelatihan-pelatihan bagi para pegawai.

Pada item saya memiliki kekuatan fisik yang bagus dalam menyelesaikan pekerjaan saya (P10), sebanyak 17 responden atau sekitar 38% berpendapat bahwa mereka “sangat setuju” dan sebanyak 17 responden atau sekitar 38% berpendapat bahwa mereka “setuju” apabila mereka memiliki kekuatan fisik yang bagus dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dikarenakan salah satu persyaratan umum penerimaan karyawan PT. Inti Luhur Fuja Abadi adalah berbadan dan berjiwa yang sehat.

Pada item didalam menyelesaikan pekerjaan, saya selalu berpedoman dengan ajaran agama yang saya anut (P11), sebanyak 19 responden atau sekitar 42% berpendapat bahwa mereka “sangat setuju” apabila didalam

menyelesaikan pekerjaan, mereka selalu berpedoman dengan ajaran agama yang dianut. Hal ini dikarenakan sebagai manusia yang beragama sudah sepatutnya dalam mengerjakan segala sesuatu haruslah berlandaskan pedoman agama yang dianut.

Pada item saya bisa membina komunikasi yang baik dengan rekan kerja sehingga pekerjaan dapat terselesaikan sesuai target (P12), sebanyak 23 responden atau sekitar 51% berpendapat bahwa mereka “sangat setuju” apabila mereka bisa membina komunikasi yang baik dengan rekan kerja sehingga pekerjaan dapat terselesaikan sesuai target. Hal ini dikarenakan adanya hubungan yang harmonis antar rekan kerja, terbukti salah satunya ketika jam istirahat sebagian besar mereka melakukan makan bersama bekal yang sudah dibawa dari rumah, saling berbincang-bincang, bercanda, istirahat bersama, dan lain-lain.

Pada item rumah saya berada dekat dengan tempat saya bekerja (P13), sebanyak 21 responden atau sekitar 47% berpendapat bahwa mereka “setuju” apabila rumah mereka berada dekat dengan tempatnya bekerja. Hal ini dikarenakan memang sebagian besar pegawai bertempat tinggal di sekitar perusahaan baik itu tinggal di rumah sendiri ataupun kos, tetapi juga ada beberapa pegawai yang pulang pergi dari rumahnya yang letaknya jauh dari perusahaan contohnya ada pegawai yang rumahnya berjarak kurang lebih 40 km dari perusahaan yaitu di kecamatan Grati, kabupaten Pasuruan ketika peneliti mewawancarainya.

Pada item saya tergolong pegawai senior di tempat kerja saya (P14), sebanyak 18 responden atau sekitar 40% berpendapat bahwa mereka “setuju” dan sebanyak 9 responden atau sekitar 20% berpendapat bahwa mereka “tidak setuju” apabila mereka tergolong pegawai senior di tempat kerjanya. Hal

ini dikarenakan responden yang diteliti sebagian ada yang menyatakan bahwa dirinya bekerja di PT. Inti Luhur Fuja Abadi masih kurang dari 1 tahun bekerja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa perilaku pegawai sudah memenuhi persyaratan sebagai pegawai PT. Inti Luhur Fuja Abadi. Hal ini didasarkan pada indikator penelitian variabel perilaku pegawai yang meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang, dan demografis.

5.3.3 Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Tabel 13. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Item	Pernyataan	Jumlah	
		Orang	Persentase
P15	Lapangan parkir di tempat saya bekerja luas dan nyaman		
	a. Sangat Setuju	10	22
	b. Setuju	24	53
	c. Netral	6	14
	d. Tidak Setuju	4	9
	e. Sangat Tidak Setuju	1	2
	Total	45	100
P16	Saya merasa nyaman dengan penataan dan rancangan ruang kerja saya		
	a. Sangat Setuju	16	35
	b. Setuju	25	56
	c. Netral	4	9
	d. Tidak Setuju		
	e. Sangat Tidak Setuju		
	Total	45	100
P17	Saya merasa cukup dengan penerangan yang ada di ruang kerja saya		
	a. Sangat Setuju	14	31
	b. Setuju	20	45
	c. Netral	10	22
	d. Tidak Setuju	1	2
	e. Sangat Tidak Setuju		
	Total	45	100
P18	Saya tidak merasakan kebisingan di dalam ruang kerja saya selama bekerja		
	a. Sangat Setuju	7	16
	b. Setuju	17	37
	c. Netral	12	27
	d. Tidak Setuju	9	20
	e. Sangat Tidak Setuju		
	Total	45	100

P19	Terdapat musik yang membuat saya nyaman di dalam ruang kerja saya		
	a. Sangat Setuju	7	16
	b. Setuju	17	38
	c. Netral	2	4
	d. Tidak Setuju	16	35
	e. Sangat Tidak Setuju	3	7
	Total	45	100
P20	Saya sudah merasa nyaman dengan jam kerja saya		
	a. Sangat Setuju	12	27
	b. Setuju	31	69
	c. Netral	1	2
	d. Tidak Setuju	1	2
	e. Sangat Tidak Setuju		
	Total	45	100

Sumber : Data Primer (diolah), 2014

Berdasarkan Tabel 13. dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi jawaban responden berdasarkan variabel lingkungan kerja (X_3) dengan item lapangan parkir di tempat saya bekerja luas dan nyaman (P15) sebanyak 24 responden atau sekitar 53% berpendapat bahwa mereka “setuju” apabila item lapangan parkir di tempat mereka bekerja luas dan nyaman. Hal ini dapat dilihat letak tempat parkir bersebelahan dengan pos satpam dan tidak terlalu kecil.

Pada item saya merasa nyaman dengan penataan dan rancangan ruang kerja saya (P16), sebanyak 25 responden atau sekitar 56% berpendapat bahwa mereka “setuju” apabila mereka merasa nyaman dengan penataan dan rancangan ruang kerjanya. Hal ini dikarenakan mengenai denah perusahaan agar tercipta kenyamanan sudah ditata sedemikian rupa oleh perusahaan dan dapat dilihat di lampiran .

Pada item saya merasa cukup dengan penerangan yang ada di ruang kerja saya (P17), sebanyak 20 responden atau sekitar 45% berpendapat bahwa mereka “setuju” apabila mereka merasa cukup dengan penerangan yang ada di ruang kerjanya. Hal ini dikarenakan penerangan ruangan sudah dirancang demi kenyamanan pegawai.

Pada item saya tidak merasakan kebisingan di dalam ruang kerja saya selama bekerja (P18), sebanyak 17 responden atau sekitar 37% berpendapat bahwa mereka “setuju” apabila mereka tidak merasakan kebisingan di dalam ruang kerja selama bekerja. Hal ini dikarenakan penataan ruangan kerja sudah dirancang demi kenyamanan pegawai sehingga tidak terdapat gangguan-gangguan suara yang dihasilkan baik dari dalam maupun luar ruangan.

Pada item terdapat musik yang membuat saya nyaman di dalam ruang kerja saya (P19), sebanyak 17 responden atau sekitar 38% berpendapat bahwa mereka “setuju” dan sebanyak 16 responden atau sekitar 35% berpendapat bahwa mereka “tidak setuju” apabila terdapat musik yang membuat mereka nyaman di dalam ruang kerjanya. Hal ini dikarenakan sebagian pegawai ada yang merasa nyaman dan ada sebagian pegawai yang merasa kurang nyaman dengan suara-suara yang dihasilkan dari suara mesin.

Pada item saya sudah merasa nyaman dengan jam kerja saya (P20), sebanyak 31 responden atau sekitar 69% berpendapat bahwa mereka “setuju” apabila mereka sudah merasa nyaman dengan jam kerjanya. Hal ini dikarenakan jam kerja perusahaan sudah sesuai menurut pegawai.

Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang diberikan oleh PT. Inti Luhur Fuja Abadi kepada pegawainya sudah tergolong nyaman. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya responden yang menjawab bahwa mereka setuju dengan pernyataan-pernyataan tentang kenyamanan kondisi dan suasana dalam bekerja.

5.3.4 Variabel Motivasi (Y1)

Tabel 14. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (Y1)

Item	Pernyataan	Jumlah	
		Orang	Persentase
P21	Gaji yang saya peroleh sudah sesuai dengan harapan saya		
	a. Sangat Setuju	9	20
	b. Setuju	17	38
	c. Netral	13	29
	d. Tidak Setuju	6	13
	e. Sangat Tidak Setuju		
	Total	45	100
P22	Saya sudah merasa puas terhadap hasil karya yang saya kerjakan		
	a. Sangat Setuju	10	22
	b. Setuju	25	56
	c. Netral	9	20
	d. Tidak Setuju		
	e. Sangat Tidak Setuju	1	2
	Total	45	100
P23	Saya merasa rekomendasi kenaikan jabatan yang diberikan perusahaan sudah sesuai harapan saya		
	a. Sangat Setuju	10	22
	b. Setuju	24	54
	c. Netral	11	24
	d. Tidak Setuju		
	e. Sangat Tidak Setuju		
	Total	45	100
P24	Rekan-rekan kerja saya selalu memberikan penghargaan atas pekerjaan saya		
	a. Sangat Setuju	14	31
	b. Setuju	17	38
	c. Netral	5	11
	d. Tidak Setuju	8	18
	e. Sangat Tidak Setuju	1	2
	Total	45	100
P25	Pimpinan saya selalu memberikan penghargaan atas pekerjaan saya		
	a. Sangat Setuju	11	24
	b. Setuju	22	49
	c. Netral	4	9
	d. Tidak Setuju	8	18
	e. Sangat Tidak Setuju		
	Total	45	100
P26	Saya selalu memiliki kemauan tinggi dalam menjalankan pekerjaan saya		
	a. Sangat Setuju	10	22
	b. Setuju	27	60

	c. Netral	3	7
	d. Tidak Setuju	5	11
	e. Sangat Tidak Setuju		
	Total	45	100

Sumber : Data Primer (diolah), 2014

Berdasarkan Tabel 14. dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi jawaban responden berdasarkan variabel motivasi (Y) dengan item gaji yang saya peroleh sudah sesuai dengan harapan saya (P21) sebanyak 17 responden atau sekitar 38% berpendapat bahwa mereka “setuju” apabila gaji yang diperoleh sudah sesuai dengan harapan mereka. Hal ini dikarenakan besar gaji untuk pegawai yang ditawarkan perusahaan sudah disesuaikan dengan upah regional daerah.

Pada item saya sudah merasa puas terhadap hasil karya yang saya kerjakan (P22), sebanyak 25 responden atau sekitar 56% berpendapat bahwa mereka “setuju” apabila mereka sudah merasa puas terhadap hasil karya yang dikerjakan. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden terhadap pernyataan nomor 9 yang mana mereka berpendapat bahwa mereka “setuju” apabila mereka memiliki pengetahuan yang cukup terhadap pekerjaannya sehingga dapat diartikan kalau mereka dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Pada item saya merasa rekomendasi kenaikan jabatan yang diberikan perusahaan sudah sesuai harapan saya (P23), sebanyak 24 responden atau sekitar 54% berpendapat bahwa mereka “setuju” apabila rekomendasi kenaikan jabatan yang diberikan perusahaan sudah sesuai harapan mereka. Hal ini dikarenakan pada prinsipnya karyawan mempunyai kesempatan yang sama untuk mencapai tingkat (golongan) yang lebih tinggi dalam perusahaan. Kenaikan tingkat (golongan) jabatan didasarkan atas prestasi, kemampuan, kesiapan mental serta konduite (kejujuran, loyalitas dan tingkah laku) karyawan. Dalam rangka membuka kesempatan untuk mencapai tingkat golongan jabatan

yang lebih tinggi atau untuk meningkatkan kemampuan kerja dapat diadakan mutasi (rotasi jabatan) karyawan ataupun pendidikan (latihan) khusus.

Pada item rekan-rekan kerja saya selalu memberikan penghargaan atas pekerjaan saya (P24), sebanyak 17 responden atau sekitar 38% berpendapat bahwa mereka “setuju” apabila rekan-rekan kerjanya selalu memberikan penghargaan atas pekerjaan mereka. Hal ini dapat dilihat pada jawaban responden terhadap pernyataan nomor 12 yang mana sebagian besar berpendapat bahwa mereka “sangat setuju” apabila mereka bisa membina komunikasi yang baik dengan rekan kerja sehingga pekerjaan dapat terselesaikan sesuai target.

Pada item pimpinan saya selalu memberikan penghargaan atas pekerjaan saya (P25), sebanyak 22 responden atau sekitar 49% berpendapat bahwa mereka “setuju” apabila pimpinannya selalu memberikan penghargaan atas pekerjaan mereka. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan nomor 23 yang mana sebagian besar dari mereka berpendapat bahwa mereka “setuju” apabila rekomendasi kenaikan jabatan yang diberikan perusahaan sudah sesuai harapan mereka.

Pada item saya selalu memiliki kemauan tinggi dalam menjalankan pekerjaan saya (P26), sebanyak 27 responden atau sekitar 60% berpendapat bahwa mereka “setuju” apabila mereka selalu memiliki kemauan tinggi dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini dikarenakan para pegawai telah merasa nyaman terhadap jam kerja, penataan ruangan, lapangan parkir, rekan-rekan kerja, penerangan dan lain-lain sesuai jawaban mereka yang sebagian besar menyatakan “setuju” terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel lingkungan kerja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi yang diberikan oleh PT. Inti Luhur Fuja Abadi kepada pegawainya sudah tergolong baik. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya responden yang menjawab bahwa mereka setuju terhadap indikator-indikator variabel motivasi yaitu semangat kerja, harapan terhadap gaji/penghasilan, harapan terhadap kepuasan pribadi dari hasil karya, harapan terhadap promosi, harapan terhadap penghargaan dari karyawan sejawat, harapan terhadap penghargaan dari atasan, kemauan kerja.

5.3.5 Variabel Kepuasan Kerja (Y2)

Tabel 15. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y2)

Item	Pernyataan	Jumlah	
		Orang	Persentase
P27	Pekerjaan yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan kemauan dan kemampuan saya		
	a. Sangat Setuju	16	36
	b. Setuju	23	57
	c. Netral	6	13
	d. Tidak Setuju		
	e. Sangat Tidak Setuju		
	Total	45	100
P28	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan saya		
	a. Sangat Setuju	10	22
	b. Setuju	34	76
	c. Netral	1	2
	d. Tidak Setuju		
	e. Sangat Tidak Setuju		
	Total	45	100
P29	Saya selalu menjalin hubungan yang baik dengan rekan-rekan kerja saya di luar kerja		
	a. Sangat Setuju	14	31
	b. Setuju	25	56
	c. Netral	5	11
	d. Tidak Setuju	1	2
	e. Sangat Tidak Setuju		
	Total	45	100
P30	Saya selalu diberikan kesempatan di dalam berpendapat pada lingkungan kerja saya		
	a. Sangat Setuju	8	18
	b. Setuju	25	56
	c. Netral	10	22
	d. Tidak Setuju	2	4
	e. Sangat Tidak Setuju		
	Total	45	100

P31	Gaji yang saya peroleh sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan		
	a. Sangat Setuju	12	27
	b. Setuju	23	51
	c. Netral	5	11
	d. Tidak Setuju	5	11
	e. Sangat Tidak Setuju		
	Total	45	100
P32	Rekomendasi kenaikan jabatan yang saya dapatkan sudah sesuai dengan tingkat pekerjaan yang saya kerjakan		
	a. Sangat Setuju	9	20
	b. Setuju	20	45
	c. Netral	6	13
	d. Tidak Setuju	5	11
	e. Sangat Tidak Setuju	5	11
	Total	45	100

Sumber : Data Primer (diolah), 2014

Berdasarkan Tabel 15. dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi jawaban responden berdasarkan variabel kepuasan kerja (Z) dengan item pekerjaan yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan kemauan dan kemampuan saya (P27) sebanyak 23 responden atau sekitar 57% berpendapat bahwa mereka “setuju” apabila pekerjaan yang diberikan kepadanya sudah sesuai dengan kemauan dan kemampuannya. Hal ini dikarenakan dalam penempatan pegawai, PT. Inti Luhur Fuja Abadi jenis pekerjaan yang diberikan sudah disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan kemampuan pegawai.

Pada item saya merasa nyaman dengan pekerjaan saya (P28), sebanyak 34 responden atau sekitar 76% berpendapat bahwa mereka “setuju” apabila mereka merasa nyaman dengan pekerjaannya. Hal ini dikarenakan para pegawai telah telah merasa nyaman terhadap jam kerja, penataan ruangan, lapangan parkir, rekan-rekan kerja, penerangan dan lain-lain sesuai jawaban mereka yang sebagian besar menyatakan “setuju” terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel lingkungan kerja.

Pada item saya selalu menjalin hubungan yang baik dengan rekan-rekan kerja saya di luar kerja (P29), sebanyak 25 responden atau sekitar 56% berpendapat bahwa mereka “setuju” apabila mereka selalu menjalin hubungan yang baik dengan rekan-rekan kerjanya di luar kerja. Hal ini dikarenakan bahwa apabila komunikasi dalam pekerjaan sudah terjalin dengan baik, maka diluar pekerjaanpun juga akan terjalin dengan baik.

Pada item saya selalu diberikan kesempatan di dalam berpendapat pada lingkungan kerja saya (P30), sebanyak 25 responden atau sekitar 56% berpendapat bahwa mereka “setuju” dan sebanyak 10 responden atau sekitar 22% berpendapat bahwa mereka “netral” apabila mereka selalu diberikan kesempatan di dalam berpendapat pada lingkungan kerjanya. Hal ini dapat dilihat pada pernyataan nomor 8 bahwa sebagian besar dari mereka menjawab “setuju” apabila pemimpin mereka selalu mengajak bermusyawarah di dalam mengambil keputusan.

Pada item gaji yang saya peroleh sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan (P31), sebanyak 23 responden atau sekitar 51% berpendapat bahwa mereka “setuju” apabila gaji yang diperoleh sudah sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan. Hal ini dikarenakan gaji yang diberikan PT. Inti Luhur Fuja Abadi disesuaikan dengan upah minimal regional daerah sehingga sudah tergolong layak.

Pada item rekomendasi kenaikan jabatan yang saya dapatkan sudah sesuai dengan tingkat pekerjaan yang saya kerjakan (P32), sebanyak 20 responden atau sekitar 45% berpendapat bahwa mereka “setuju” apabila rekomendasi kenaikan jabatan yang didapatkan sudah sesuai dengan tingkat pekerjaan yang dikerjakan. Hal ini dikarenakan dalam penerimaan pegawai PT.

Inti Luhur Fuja Abadi melihat tenaga kerja yang memiliki pendidikan atau ijazah yang diperlukan maka ditempatkan di jabatan yang bersangkutan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai di PT. Inti Luhur Fuja Abadi tergolong tinggi. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden terkait pernyataan-pernyataan pada variabel kepuasan kerja yang sebagian besar menyatakan “setuju”.

5.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

5.4.1 Uji Validitas

Menurut Sekaran (2006) dalam Sarjono dan Julianita (2011), validitas adalah bukti bahwa instrument, teknik, atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan. Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji validitas terhadap variabel perilaku pemimpin (X_1), karakteristik pegawai (X_2), lingkungan kerja (X_3), motivasi (Y_1), dan kepuasan kerja (Y_2). Adapun data mengenai uji validitas dapat dilihat pada Lampiran 8. Adapun hasil uji validitas terhadap variabel-variabel tersebut antara lain:

5.4.1.1 Hasil Uji Validitas Item Variabel Perilaku Pemimpin (X_1)

Menurut Sekaran (2006) dalam Sarjono dan Julianita (2011), uji validitas bertujuan untuk mengukur valid tidaknya suatu item pernyataan. Suatu pernyataan akan dikatakan valid apabila nilai r hitung masing-masing item pernyataan lebih besar daripada r tabel. Uji validitas yang dalam penelitian ini menggunakan SPSS 16 *for Windows*. Hasil uji validitas terhadap variabel perilaku pemimpin (X_1) dapat dilihat pada Tabel 16. dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 16. Uji Validitas Item Variabel Perilaku Pemimpin (X₁)

Variabel	No. Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	R Tabel	Keterangan
Perilaku Pemimpin (X ₁)	1	0,623	0,19	valid
	2	0,334	0,19	valid
	3	0,672	0,19	valid
	4	0,694	0,19	valid
	5	0,452	0,19	valid
	6	0,689	0,19	valid
	7	0,753	0,19	valid
	8	0,763	0,19	valid

Sumber: Data Primer (*output SPSS 16 for Windows*), 2014

Berdasarkan data dari Tabel 16. diatas, menunjukkan bahwa seluruh indikator instrumen pernyataan 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, dan 8 adalah valid. Data dinyatakan valid karena nilai r hitung yaitu *Corrected Item-Total Correlation* > r tabel. Jadi, dapat disimpulkan bahwa 8 buah pernyataan yang dibuat untuk mengukur validitas data dari variabel perilaku pemimpin (X₁) adalah valid.

5.4.1.2 Hasil Uji Validitas Item Variabel Karakteristik Pegawai (X₂)

Menurut Sekaran (2006) dalam Sarjono dan Julianita (2011), uji validitas bertujuan untuk mengukur valid tidaknya suatu item pernyataan. Suatu pernyataan akan dikatakan valid apabila nilai r hitung masing-masing item pernyataan lebih besar daripada r tabel. Uji validitas yang dalam penelitian ini menggunakan *SPSS 16 for Windows*. Hasil uji validitas terhadap variabel karakteristik pegawai (X₁) dapat dilihat pada Tabel 17. dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 17. Uji Validitas Item Variabel Karakteristik Pegawai (X_2)

Variabel	No. Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	R Tabel	Keterangan
Karakteristik Pegawai (X_2)	9	0,767	0,19	valid
	10	0,404	0,19	valid
	11	0,483	0,19	valid
	12	0,259	0,19	valid
	13	0,402	0,19	valid
	14	0,452	0,19	valid

Sumber: Data Primer (*output SPSS 16 for Windows*), 2014

Berdasarkan data dari Tabel 17. diatas, menunjukkan bahwa seluruh indikator instrumen pernyataan 9, 10, 11, 12, 13, dan 14 adalah valid. Data dinyatakan valid karena nilai r hitung yaitu *Corrected Item-Total Correlation* > r tabel. Jadi, dapat disimpulkan bahwa 6 buah pernyataan yang dibuat untuk mengukur validitas data dari variabel karakteristik pegawai (X_2) adalah valid.

5.4.1.3 Hasil Uji Validitas Item Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Menurut Sekaran (2006) dalam Sarjono dan Julianita (2011), uji validitas bertujuan untuk mengukur valid tidaknya suatu item pernyataan. Suatu pernyataan akan dikatakan valid apabila nilai r hitung masing-masing item pernyataan lebih besar daripada r tabel. Uji validitas yang dalam penelitian ini menggunakan *SPSS 16 for Windows*. Hasil uji validitas terhadap variabel lingkungan kerja (X_3) dapat dilihat pada Tabel 18. dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 18. Uji Validitas Item Variabel Lingkungan Kerja (X_3) 1

Variabel	No. Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	R Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_3)	15	0,151	0,19	tidak valid
	16	0,152	0,19	tidak valid
	17	0,641	0,19	valid
	18	0,569	0,19	valid
	19	0,325	0,19	valid
	20	0,491	0,19	valid

Sumber: Data Primer (*output SPSS 16 for Windows*), 2014

Karena dari 6 pernyataan pada variabel lingkungan kerja (X_3) diatas terdapat 2 item pernyataan yang tidak valid yaitu pernyataan nomor 15 dan 16, maka 2 pernyataan tersebut harus dibuang supaya data variabel lingkungan kerja (X_3) menjadi valid, dan didapatkan data yang dijelaskan pada tabel 19. dibawah ini:

Tabel 19. Uji Validitas Item Variabel Lingkungan Kerja (X_3) 2

Variabel	No. Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	R Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_3)	17	0,566	0,19	valid
	18	0,595	0,19	valid
	19	0,493	0,19	valid
	20	0,432	0,19	valid

Sumber: Data Primer (*output SPSS 16 for Windows*), 2014

Berdasarkan data dari Tabel 19. diatas, menunjukkan bahwa seluruh indikator instrumen pernyataan 17, 18, 19, dan 20 adalah valid. Data dinyatakan valid karena nilai r hitung yaitu *Corrected Item-Total Correlation* > *r tabel*. Jadi, dapat disimpulkan bahwa 4 buah pernyataan yang dibuat untuk mengukur validitas data dari variabel lingkungan kerja (X_3) adalah valid.

5.4.1.4 Hasil Uji Validitas Item Variabel Motivasi (Y_1)

Menurut Sekaran (2006) dalam Sarjono dan Julianita (2011), uji validitas bertujuan untuk mengukur valid tidaknya suatu item pernyataan. Suatu pernyataan akan dikatakan valid apabila nilai r hitung masing-masing item pernyataan lebih besar daripada r tabel. Uji validitas yang dalam penelitian ini menggunakan *SPSS 16 for Windows*. Hasil uji validitas terhadap variabel motivasi (Y_1) dapat dilihat pada Tabel 20. dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 20. Uji Validitas Item Variabel Motivasi (Y₁)

Variabel	No. Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	R Tabel	Keterangan
Motivasi (Y1)	21	0,507	0,19	valid
	22	0,537	0,19	valid
	23	0,757	0,19	valid
	24	0,518	0,19	valid
	25	0,738	0,19	valid
	26	0,356	0,19	valid

Sumber: Data Primer (*output SPSS 16 for Windows*), 2014

Berdasarkan data dari Tabel 20. diatas, menunjukkan bahwa seluruh indikator instrumen pernyataan 21, 22, 23, 24, 25, dan 26 adalah valid. Data dinyatakan valid karena nilai r hitung yaitu *Corrected Item-Total Correlation* > *r tabel*. Jadi, dapat disimpulkan bahwa 6 buah pernyataan yang dibuat untuk mengukur validitas data dari variabel motivasi (Y1) adalah valid.

5.4.1.5 Hasil Uji Validitas Item Kepuasan Kerja (Y₂)

Menurut Sekaran (2006) dalam Sarjono dan Julianita (2011), uji validitas bertujuan untuk mengukur valid tidaknya suatu item pernyataan. Suatu pernyataan akan dikatakan valid apabila nilai r hitung masing-masing item pernyataan lebih besar daripada r tabel. Uji validitas yang dalam penelitian ini menggunakan *SPSS 16 for Windows*. Hasil uji validitas terhadap variabel kepuasan kerja (Y2) dapat dilihat pada Tabel 21. dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 21. Uji Validitas Item Variabel Kepuasan Kerja (Y₂)

Variabel	No. Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	R Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y2)	27	0,304	0,19	valid
	28	0,615	0,19	valid
	29	0,406	0,19	valid
	30	0,541	0,19	valid
	31	0,706	0,19	valid
	32	0,772	0,19	valid

Sumber: Data Primer (*output SPSS 16 for Windows*), 2014

Berdasarkan data dari Tabel 21. diatas, menunjukkan bahwa seluruh indikator instrumen pernyataan 27, 28, 29, 30, 31, dan 32 adalah valid. Data dinyatakan valid karena nilai r hitung yaitu *Corrected Item-Total Correlation* $> r$ *tabel*. Jadi, dapat disimpulkan bahwa 6 buah pernyataan yang dibuat untuk mengukur validitas data dari variabel kepuasan kerja (Y2) adalah valid.

5.4.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran (2006) dalam Sarjono dan Julianita (2011), uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pernyataan di dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Dengan melihat tabel *Reliability Statistics*, kita dapat mengetahui nilai *Cronbach's Alpha* dan jumlah item pernyataan. Adapun hasil uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 22. Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂, Y₁, dan Y₂

Variabel	Cronbac'h Alpha	Keterangan
Perilaku Pemimpin (X1)	0,834	<i>Reliable</i>
Karakteristik Pegawai (X2)	0,711	<i>Reliable</i>
Lingkungan Kerja (X3)	0,706	<i>Reliable</i>
Motivasi (Y1)	0,797	<i>Reliable</i>
Kepuasan Kerja (Y2)	0,778	<i>Reliable</i>

Sumber : Data Primer (*output SPSS 16 for windows*), 2014

Berdasarkan data dari Tabel 22. diatas, dapat diketahui bahwa variabel-variabel yang digunakan adalah reliabel. Sehingga dapat dikatakan variabel-variabel tersebut reliabel karena nilai *Cronbac'h Alpha* yang didapat lebih besar dari 0,60 dan data yang dihasilkan sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya. Adapun data mengenai uji reliabilitas variabel X₁, X₂, X₃, Y₁, dan Y₂ dapat dilihat pada Lampiran 9.

5.5 Transformasi Data Ordinal ke Interval

Menurut Koncoro dan Riduwan (2008), mentransformasikan data interval bertujuan untuk memenuhi sebagian syarat analisis parametrik, dimana data setidaknya berskala interval. Hasil dari transformasi data ordinal ke interval dapat dilihat di tabel 23. dibawah ini:

Tabel 23. Transformasi Data Ordinal ke Interval

Opsi dari Jawaban (Ordinal)	Nilai Baru (Interval)
Variabel Perilaku Pemimpin (X1)	
1	1
2	6,002
3	6,675
4	7,700
5	7,333
Variabel Karakteristik Pegawai (X2)	
1	1
2	2,249
3	5,159
4	4,164
5	4,459
Variabel Lingkungan Kerja (X3)	
1	1
2	2,342
3	2,772
4	3,514
5	4,992
Variabel Motivasi (Y1)	
1	1
2	2,116
3	2,883
4	3,783
5	5,151
Variabel Kepuasan Kerja (Y2)	
1	1
2	1,673
3	2,256
4	3,337
5	4,648

Sumber : Data Primer (diolah), 2014

Adapun perhitungan transformasi data ordinal ke interval dapat dilihat di lampiran 10.

5.6 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas uji normalitas dan uji multi korelasi.

5.6.1 Uji Normalitas

Menurut Sarjono dan Julianita (2011), menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Untuk menentukan normal tidaknya suatu data, lihatlah Sig. di bagian *Kolmogorov-Smirnov* dalam tabel *Tests of Normality*. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel menggunakan SPSS 16.0, dan peneliti menggunakan Sig. di bagian *Shapiro-Wilk* karena data yang diuji lebih kecil daripada 50 (respondennya kurang dari 50), yaitu apabila angka signifikansi uji *Shapiro-Wilk* Sig. $> 0,1$, maka dinyatakan data berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas terhadap semua variabel ditunjukkan pada tabel 24. dibawah ini.

Tabel 24. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Angka Signifikansi uji Shapiro-Wilk Sig.	Keterangan
Perilaku Pemimpin (X1)	0,003	data berdistribusi normal
Karakteristik Pegawai (X2)	0,016	data berdistribusi normal
Lingkungan Kerja (X3)	0,044	data berdistribusi normal
Motivasi (Y1)	0,036	data berdistribusi normal
Kepuasan Kerja (Y2)	0,013	data berdistribusi normal

Sumber : Data Primer (*output SPSS 16 for windows*), 2014

Berdasarkan data diatas, maka diketahui bahwa masing-masing variabel angka signifikansi uji *Shapiro-Wilk* Sig. $< 0,1$, sehingga dapat disimpulkan data

berdistribusi normal. Adapun data mengenai uji normalitas variabel X1, X2, X3, Y1 dan Y2 dapat dilihat pada Lampiran 11.

5.6.2 Uji Multikorelasi

Dalam penelitian ini uji multikorelasi dilakukan pada masing-masing sub-struktural menggunakan SPSS 16.0, yaitu apabila nilai VIF < 10 maka dinyatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas seperti pernyataan Wijaya (2009), yang menyatakan bahwa multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai VIF (*variance-inflating factor*). Jika VIF > 10 , tingkat kolinearitas dapat ditoleransi. Hasil pengujian multikorelasi terhadap masing-masing sub-struktural ditunjukkan pada tabel 25. dibawah ini.

Tabel 25. Hasil Uji Multikorelasi Perilaku Pemimpin (X1), Karakteristik Pegawai (X2), Lingkungan Kerja (X3), Motivasi (Y1), dan Kepuasan Kerja (Y2)

Variabel	VIF	Keterangan
Sub-Struktural 1 (Variabel Dependen Y1)		
X1	1,089	tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas
X2	1,072	tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas
X3	1,108	tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas
Sub-Struktural 2 (Variabel Dependen Y2)		
X1	1,101	tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas
X2	1,082	tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas
X3	3,046	tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas
Y1	2,823	tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas

Sumber : Data Primer (*output SPSS 16 for windows*), 2014

Berdasarkan data diatas, maka diketahui bahwa masing-masing variabel bebas (independen) mempunyai nilai VIF ≤ 10 dan nilai *tolerance* $\geq 0,1$, sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi multikolinearitas. Adapun data mengenai uji multikorelasi sub-struktural 1 dan sub-struktural 2 dapat dilihat pada Lampiran 12.

5.7 Analisis Korelasi

Menurut Sarjono dan Julianita (2011), menyatakan bahwa analisis korelasi bertujuan untuk menguji ada tidaknya hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain. Hasil analisis korelasi dijelaskan di tabel 26. berikut:

Tabel 26. Sifat Hubungan Korelasi Perilaku Pemimpin (X1), Karakteristik Pegawai (X2), Lingkungan Kerja (X3), Motivasi (Y1), dan Kepuasan Kerja (Y2)

Hubungan Antara	Korelasi	Sig.	Sifat Hubungan
X1 terhadap Y1	0,132	0,193	sangat rendah dan tidak signifikan
X2 terhadap Y1	0,114	0,227	sangat rendah dan tidak signifikan
X3 terhadap Y1	0,798	0,000	kuat dan signifikan
X1 terhadap Y2	0,132	0,194	sangat rendah dan tidak signifikan
X2 terhadap Y2	0,202	0,092	sangat rendah dan signifikan
X3 terhadap Y2	0,763	0,000	kuat dan signifikan
Y1 terhadap Y2	0,750	0,000	kuat dan signifikan

Sumber : Data Primer (*output SPSS 16 for windows*), 2014

Untuk mengetahui tingkat hubungan dalam korelasi, perhatikan tabel 4. Interpretasi nilai r pada halaman 29. Menurut Kuncoro dan Riduwan (2008), untuk mencari makna generalisasi dari hubungan variabel X terhadap variabel Y1 maka dilakukan uji signifikansi sebagai berikut:

3. Jika nilai probabilitas lebih kecil daripada atau sama dengan nilai probabilitas sig. ($0,1 \leq \text{sig.}$), H_0 diterima (H_a ditolak). Artinya, tidak signifikan.
4. Jika nilai probabilitas lebih besar daripada atau sama dengan nilai probabilitas sig. ($0,1 \geq \text{sig.}$), H_0 ditolak (H_a diterima). Artinya, signifikan.

Dari tabel 26. tersebut dijelaskan bahwa kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara variabel X1 dengan Y1 adalah $r = 0,132$, hal ini menunjukkan hubungan yang sangat rendah antara variabel X1 dan Y1, sumbangan variabel X1 adalah sebesar $0,132^2 \times 100\% = 1,74\%$, artinya sumbangan 1,74% variabel Y1 dijelaskan oleh variabel X1, sisanya sebesar 98,26% ditentukan oleh variabel

lain yang tidak dijelaskan dalam kasus ini dan nilai sig. = 0,193 > 0,1 maka diketahui bahwa hubungan variabel X1 terhadap Y1 tidak signifikan.

Kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara variabel X2 dengan Y1 adalah $r = 0,114$, hal ini menunjukkan hubungan yang sangat rendah antara variabel X2 dan Y1, sumbangan variabel X2 adalah sebesar $0,114^2 \times 100\% = 1,29\%$, artinya sumbangan 1,29% variabel Y1 dijelaskan oleh variabel X2, sisanya sebesar 98,71% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam kasus ini dan nilai sig. = 0,227 > 0,1 maka diketahui bahwa hubungan variabel X2 terhadap Y1 tidak signifikan.

Kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara variabel X3 dengan Y1 adalah $r = 0,798$, hal ini menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel X3 dan Y, sumbangan variabel X3 adalah sebesar $0,798^2 \times 100\% = 63,68\%$, artinya sumbangan 63,68% variabel Y1 dijelaskan oleh variabel X3, sisanya sebesar 36,32% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam kasus ini dan nilai sig. = 0,000 < 0,1 maka diketahui bahwa hubungan variabel X3 terhadap Y1 signifikan.

Kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara variabel X1 dengan Y2 adalah $r = 0,132$, hal ini menunjukkan hubungan yang sangat rendah antara variabel X1 dan Y2, sumbangan variabel X1 adalah sebesar $0,132^2 \times 100\% = 1,74\%$, artinya sumbangan 1,74% variabel Y2 dijelaskan oleh variabel X1, sisanya sebesar 98,26% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam kasus ini dan nilai sig. = 0,194 > 0,1 maka diketahui bahwa hubungan variabel X1 terhadap Y2 tidak signifikan.

Kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara variabel X2 dengan Y2 adalah $r = 0,202$, hal ini menunjukkan hubungan yang rendah antara variabel X2 dan Y2, sumbangan variabel X2 adalah sebesar $0,202^2 \times 100\% = 40,8\%$, artinya

sumbangan 40,8% variabel Y2 dijelaskan oleh variabel X2, sisanya sebesar 50,8% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam kasus ini dan nilai sig. = 0,092 < 0,1 maka diketahui bahwa hubungan variabel X2 terhadap Y2 signifikan.

Kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara variabel X3 dengan Y2 adalah $r = 0,763$, hal ini menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel X3 dan Y2, sumbangan variabel X3 adalah sebesar $0,763^2 \times 100\% = 58,22\%$, artinya sumbangan 58,22% variabel Y2 dijelaskan oleh variabel X3, sisanya sebesar 41,78% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam kasus ini dan nilai sig. = 0,000 < 0,1 maka diketahui bahwa hubungan variabel X3 terhadap Y2 signifikan.

Kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara variabel Y1 dengan Y2 adalah $r = 0,750$, hal ini menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel Y1 dan Y2, sumbangan variabel Y1 adalah sebesar $0,750^2 \times 100\% = 56,25\%$, artinya sumbangan 56,25% variabel Y2 dijelaskan oleh variabel Y1, sisanya sebesar 43,75% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam kasus ini dan nilai sig. = 0,000 < 0,1 maka diketahui bahwa hubungan variabel Y1 terhadap Y2 signifikan. Adapun data mengenai analisis korelasi variabel X₁, X₂, X₃, Y₁ dan Y₂ dapat dilihat pada Lampiran 13.

5.8 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Langkah pengujian analisis jalur ini dibagi menjadi dua, dimana pengujian dilakukan secara keseluruhan dan individu untuk 2 struktur yang dipecah juga menjadi sub-struktur 1 dan sub-struktur 2. Berikut ini merupakan kerangka hubungan antara jalur (X1 terhadap Y1, X2 terhadap Y1, X3 terhadap Y1, X1

terhadap Y2, X2 terhadap Y2, X3 terhadap Y2, Y1 terhadap Y2) dan dibuat dalam persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y1 = \rho_{Y1X1} + \rho_{Y1X2} + \rho_{Y1X3} + \varepsilon_1 \quad (\text{Persamaan Sub-Struktural 1})$$

$$Y2 = \rho_{Y2X1} + \rho_{Y2X2} + \rho_{Y2X3} + \rho_{Y2Y1} + \varepsilon_2 \quad (\text{Persamaan Sub-Struktural 2})$$

Dimana :

- Pada persamaan sub-struktural 1:

$Y1$ = Variabel tergantung (Motivasi)

ρ = Besarnya koefisien jalur bagi variabel lain di luar penelitian yang mempengaruhi

ε_1 = Besarnya koefisien pengaruh dari variabel lain di luar penelitian

X_1 = Perilaku pemimpin

X_2 = Karakteristik pribadi pegawai

X_3 = Lingkungan kerja

- Pada persamaan sub-struktural 2:

$Y2$ = Variabel tergantung (Kepuasan kerja)

ρ = Besarnya koefisien jalur bagi variabel lain di luar penelitian yang mempengaruhi

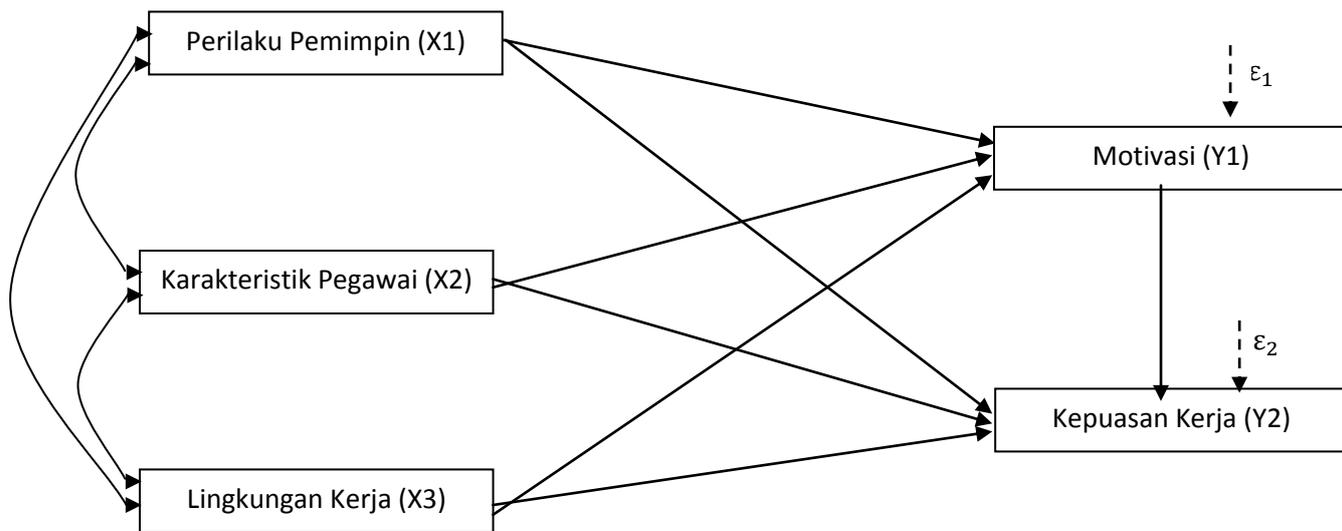
ε_2 = Besarnya koefisien pengaruh dari variabel lain di luar penelitian

X_1 = Perilaku pemimpin

X_2 = Karakteristik pribadi pegawai

X_3 = Lingkungan kerja

$Y1$ = Motivasi



Gambar 2. Analisis Jalur

5.8.1 Pengujian Sub-Struktural 1

5.8.1.1 Pengujian Sub-Struktural 1 Secara Stimultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.970	3	4.657	24.920	.000 ^a
	Residual	7.661	41	.187		
	Total	21.631	44			

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

b. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data Primer (*output SPSS 16 for windows*), 2014

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 ^a	.646	.620	.43227

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

b. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data Primer (*output SPSS 16 for windows*), 2014

Dari hasil uji signifikansi pada tabel ANOVA, diperoleh Sig. sebesar 0,000.

Jika dibandingkan dengan α (Sig. $\leq \alpha$) yaitu $0,000 \leq 0,1$ yang artinya H_0 ditolak

dan H_a diterima, yang menunjukkan bahwa ada pengaruh atau kontribusi antara variabel perilaku pemimpin, karakteristik pegawai, lingkungan kerja secara simultan dan signifikan terhadap variabel motivasi karyawan PT. Inti Luhur Fuja Abadi.

Nilai proporsi dari total variasi Y_1 yang dapat dijelaskan oleh X_1 , X_2 , dan X_3 secara bersama-sama diketahui dengan melihat R square (r^2) pada tabel Model Summary yaitu R square = 0,646 = 64,6% yang menunjukkan besarnya kemampuan variabel perilaku pemimpin, karakteristik pegawai dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi variabel motivasi adalah 64,6% dan besarnya kemampuan variabel lain diluar penelitian ini dalam menjelaskan variasi variabel motivasi adalah sebesar $100\% - 64,6\% = 35,4\%$. Sementara itu besarnya koefisien jalur bagi variabel lain di luar jalur penelitian yang mempengaruhi dapat dihitung melalui rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \rho_{Y_1 \varepsilon_1} &= \sqrt{1 - R_{xy1}^2} \\ &= \sqrt{1 - 0,646} \\ &= 0,594 \end{aligned}$$

5.8.1.2 Pengujian Sub-Struktural 1 Secara Individu

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.217	1.515		1.464	.151
	X1	-.146	.209	-.068	-.697	.490
	X2	-.091	.148	-.059	-.611	.544
	X3	.851	.101	.829	8.471	.000

a. Dependent Variable: Y_1

Sumber : Data Primer (*output SPSS 16 for windows*), 2014

a. Pengujian secara individual antara variabel perilaku pemimpin (X1) dan variabel motivasi (Y1)

Uji t:

Hipotesis:

Ho = Variabel perilaku pemimpin tidak berpengaruh secara individu terhadap variabel motivasi.

Ha = Variabel perilaku pemimpin berpengaruh secara individu terhadap variabel motivasi.

$t_{hitung} < t_{tabel}$: Ho diterima (Ha ditolak).

$t_{hitung} > t_{tabel}$: Ho ditolak (Ha diterima).

t_{tabel} dilihat pada taraf signifikansi 0,1 dimana $df = \text{jumlah sampel} - \text{jumlah variabel} = 45 - 2 = 43$. t_{tabel} pada $df = 43$ adalah 1,30, sedangkan t_{hitung} diperoleh pada tabel Coefficients dimana diketahui besarnya t_{hitung} variabel perilaku pemimpin dan motivasi = -0,697 yang berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$ (-0,697 < 1,30), maka Ho diterima Ha ditolak artinya variabel perilaku pemimpin tidak berpengaruh secara individu terhadap motivasi. Dari tabel Coefficients, diketahui pula bahwa variabel perilaku pemimpin mempunyai Sig sebesar 0,490, yang kemudian dibandingkan dengan probabilitas 0,1, ternyata probabilitas Sig lebih besar dari nilai probabilitas 0,1 (0,490 > 0,1), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan dan besarnya Beta (koefisien jalur) variabel X1 terhadap Y1 adalah -0,068 (ρ_{Y1X1}).

b. Pengujian secara individual antara variabel karakteristik pegawai (X2) dan variabel motivasi (Y1)

Uji t:

Hipotesis:

Ho = Variabel karakteristik pegawai tidak berpengaruh secara individu terhadap variabel motivasi.

Ha = Variabel karakteristik pegawai berpengaruh secara individu terhadap variabel motivasi.

$t_{hitung} < t_{tabel}$: Ho diterima (Ha ditolak).

$t_{hitung} > t_{tabel}$: Ho ditolak (Ha diterima).

t_{tabel} dilihat pada taraf signifikansi 0,1 dimana $df = \text{jumlah sampel} - \text{jumlah variabel} = 45 - 2 = 43$. t_{tabel} pada $df = 43$ adalah 1,30, sedangkan t_{hitung} diperoleh pada tabel Coefficients dimana diketahui besarnya t_{hitung} variabel karakteristik pegawai dan motivasi = -0,611 yang berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$ (-0,611 < 1,30), maka Ho diterima Ha ditolak artinya variabel karakteristik pegawai tidak berpengaruh secara individu terhadap motivasi. Dari tabel Coefficients, diketahui pula bahwa variabel karakteristik pegawai mempunyai Sig sebesar 0,544, yang kemudian dibandingkan dengan probabilitas 0,1, ternyata probabilitas Sig lebih besar dari nilai probabilitas 0,1 (0,544 > 0,1), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan dan besarnya Beta (koefisien jalur) variabel X2 terhadap Y1 adalah -0,059 (ρ_{Y1X2}).

c. Pengujian secara individual antara variabel lingkungan kerja (X3) dan variabel motivasi (Y1)

Uji t:

Hipotesis:

Ho = Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara individu terhadap variabel motivasi.

Ha = Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara individu terhadap variabel motivasi.

$t_{hitung} < t_{tabel}$: Ho diterima (Ha ditolak).

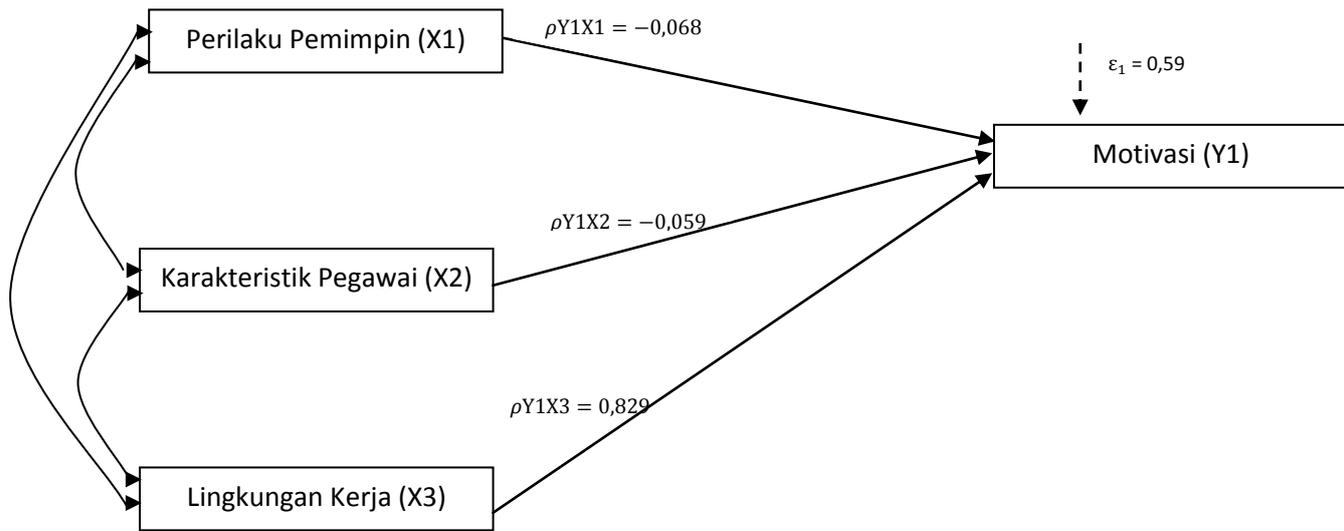
$t_{hitung} > t_{tabel}$: Ho ditolak (Ha diterima).

t_{tabel} dilihat pada taraf signifikansi 0,1 dimana $df = \text{jumlah sampel} - \text{jumlah variabel} = 45 - 2 = 43$. t_{tabel} pada $df = 43$ adalah 1,30, sedangkan t_{hitung} diperoleh pada tabel Coefficients dimana diketahui besarnya t_{hitung} variabel lingkungan kerja dan motivasi = 8,471 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,471 > 1,30$), maka Ho ditolak Ha diterima artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh secara individu terhadap motivasi. Dari tabel Coefficients, diketahui pula bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai Sig sebesar 0,000, yang kemudian dibandingkan dengan probabilitas 0,1, ternyata probabilitas Sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,1 ($0,000 < 0,1$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan dan besarnya Beta (koefisien jalur) variabel X3 terhadap Y1 adalah 0,829 (ρ_{Y1X3}).

Persamaan yang diperoleh adalah sebagai berikut.

$$Y1 = \rho_{Y1X1} + \rho_{Y1X2} + \rho_{Y1X3} + \varepsilon_1$$

$$Y1 = -0,068X1 - 0,059X2 + 0,829X3 + 0,594\varepsilon_1$$



Gambar 3. Hasil Analisis Jalur Sub-Struktural 1

5.8.2 Pengujian Sub-Struktural 2

5.8.2.1 Pengujian Sub-Struktural 2 Secara Stimultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.165	4	2.791	17.884	.000 ^a
	Residual	6.243	40	.156		
	Total	17.409	44			

a. Predictors: (Constant) Y1, X2, X1, X3

b. Dependent Variable: Y2

Sumber : Data Primer (*output SPSS 16 for windows*), 2014

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.641	.606	.39507

a. Predictors: (Constant), Y1X2, X1, X3

b. Dependent Variable: Y2

Sumber : Data Primer (*output SPSS 16 for windows*), 2014

Dari hasil uji signifikansi pada tabel ANOVA, diperoleh Sig. sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan α (Sig. $\leq \alpha$) yaitu $0,000 \leq 0,1$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh sebab itu, pengujian secara individual dapat dilakukan.

Nilai proporsi dari total variasi Y2 yang dapat dijelaskan oleh X1, X2, X3 dan Y1 secara bersama-sama diketahui dengan melihat R square (r^2) pada tabel Model Summary yaitu R square = 0,641 = 64,1% yang menunjukkan besarnya kemampuan variabel perilaku pemimpin, karakteristik pegawai, lingkungan kerja dan motivasi dalam menjelaskan variasi variabel kepuasan kerja adalah 64,6% dan besarnya kemampuan variabel lain diluar penelitian ini dalam menjelaskan variasi variabel kepuasan kerja adalah sebesar $100\% - 64,1\% = 35,9\%$. Sementara itu besarnya koefisien jalur bagi variabel lain di luar jalur penelitian yang mempengaruhi dapat dihitung melalui rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \rho_{Y_2 \varepsilon_2} &= \sqrt{1 - R_{y_2 x y_1}^2} \\ &= \sqrt{1 - 0,641} \\ &= 0,599 \end{aligned}$$

5.8.2.2 Pengujian sub-struktural 2 secara individu

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.918	1.420		.647	.522
	X1	-.088	.192	-.045	-.457	.650
	X2	.090	.136	.065	.660	.513
	X3	.413	.152	.448	2.709	.010
	Y1	.350	.143	.391	2.455	.019

a. Dependent Variable: Y2

Sumber : Data Primer (*output SPSS 16 for windows*), 2014

a. Pengujian secara individual antara variabel perilaku pemimpin (X1) dan variabel kepuasan kerja (Y2)

Uji t:

Hipotesis:

Ho = Variabel perilaku pemimpin tidak berpengaruh secara individu terhadap variabel kepuasan kerja.

Ha = Variabel perilaku pemimpin berpengaruh secara individu terhadap variabel kepuasan kerja.

$t_{hitung} < t_{tabel}$: Ho diterima (Ha ditolak).

$t_{hitung} > t_{tabel}$: Ho ditolak (Ha diterima).

t_{tabel} dilihat pada taraf signifikansi 0,1 dimana $df = \text{jumlah sampel} - \text{jumlah variabel} = 45 - 2 = 43$. t_{tabel} pada $df = 43$ adalah 1,30, sedangkan t_{hitung} diperoleh pada tabel Coefficients dimana diketahui besarnya t_{hitung} variabel perilaku pemimpin dan kepuasan kerja = -0,457 yang berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$ (-0,457 < 1,30), maka Ho diterima Ha ditolak artinya variabel perilaku pemimpin tidak berpengaruh secara individu terhadap kepuasan kerja. Dari tabel Coefficients, diketahui pula bahwa variabel perilaku pemimpin mempunyai Sig sebesar 0,650, yang kemudian dibandingkan dengan probabilitas 0,05, ternyata probabilitas Sig lebih besar dari nilai probabilitas 0,1 (0,650 > 0,1), artinya tidak signifikan dan besarnya Beta (koefisien jalur) variabel X1 terhadap Y2 adalah -0,045.

b. Pengujian secara individual antara variabel karakteristik pegawai (X2) dan variabel kepuasan kerja (Y2)

Uji t:

Hipotesis:

Ho = Variabel karakteristik pegawai tidak berpengaruh secara individu terhadap variabel kepuasan kerja.

Ha = Variabel karakteristik pegawai berpengaruh secara individu terhadap variabel kepuasan kerja.

$t_{hitung} < t_{tabel}$: Ho diterima (Ha ditolak).

$t_{hitung} > t_{tabel}$: Ho ditolak (Ha diterima).

t_{tabel} dilihat pada taraf signifikansi 0,1 dimana $df = \text{jumlah sampel} - \text{jumlah variabel} = 45 - 2 = 43$. t_{tabel} pada $df = 43$ adalah 1,30, sedangkan t_{hitung} diperoleh pada tabel Coefficients dimana diketahui besarnya t_{hitung} variabel karakteristik pegawai dan kepuasan kerja = 0,660 yang berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,660 < 1,30$), maka Ho diterima Ha ditolak artinya variabel karakteristik pegawai tidak berpengaruh secara individu terhadap kepuasan kerja. Dari tabel Coefficients, diketahui pula bahwa variabel karakteristik pegawai mempunyai Sig sebesar 0,513, yang kemudian dibandingkan dengan probabilitas 0,1, ternyata probabilitas Sig lebih besar dari nilai probabilitas 0,1 ($0,513 > 0,1$), artinya tidak signifikan dan besarnya Beta (koefisien jalur) variabel X2 terhadap Y2 adalah 0,065.

c. Pengujian secara individual antara variabel lingkungan kerja (X3) dan variabel kepuasan kerja (Y2)

Uji t:

Hipotesis:

Ho = Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara individu terhadap variabel kepuasan kerja.

Ha = Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara individu terhadap variabel kepuasan kerja.

$t_{hitung} < t_{tabel}$: Ho diterima (Ha ditolak).

$t_{hitung} > t_{tabel}$: Ho ditolak (Ha diterima).

t_{tabel} dilihat pada taraf signifikansi 0,1 dimana $df = \text{jumlah sampel} - \text{jumlah variabel} = 45 - 2 = 43$. t_{tabel} pada $df = 43$ adalah 1,30, sedangkan t_{hitung} diperoleh pada tabel Coefficients dimana diketahui besarnya t_{hitung} variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja = 2,709 yang berarti $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2,709 > 1,30$), maka H_0 ditolak H_a diterima artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh secara individu terhadap kepuasan kerja. Dari tabel Coefficients, diketahui pula bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai Sig sebesar 0,010, yang kemudian dibandingkan dengan probabilitas 0,1, ternyata probabilitas Sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,1 ($0,010 < 0,1$), artinya signifikan dan besarnya Beta (koefisien jalur) variabel X3 terhadap Y2 adalah 0,448.

d. Pengujian secara individual antara variabel motivasi (Y1) dan variabel kepuasan kerja (Y2)

Uji t:

Hipotesis:

H_0 = Variabel motivasi tidak berpengaruh secara individu terhadap variabel kepuasan kerja.

H_a = Variabel motivasi berpengaruh secara individu terhadap variabel kepuasan kerja.

$t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$: H_0 diterima (H_a ditolak).

$t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$: H_0 ditolak (H_a diterima).

t_{tabel} dilihat pada taraf signifikansi 0,1 dimana $df = \text{jumlah sampel} - \text{jumlah variabel} = 45 - 2 = 43$. t_{tabel} pada $df = 43$ adalah 1,30, sedangkan t_{hitung} diperoleh pada tabel Coefficients dimana diketahui besarnya t_{hitung} variabel motivasi dan kepuasan kerja = 2,455 yang berarti $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2,455 > 1,30$), maka H_0 ditolak H_a diterima artinya variabel motivasi berpengaruh secara individu terhadap kepuasan kerja. Dari tabel Coefficients, diketahui pula bahwa variabel motivasi

mempunyai Sig sebesar 0,019, yang kemudian dibandingkan dengan probabilitas 0,1, ternyata probabilitas Sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,1 ($0,019 < 0,1$), artinya signifikan dan besarnya Beta (koefisien jalur) variabel X3 terhadap Y2 adalah 0,391.

Kerangka hubungan antara jalur perilaku pemimpin (X1) terhadap kepuasan kerja (Y2), karakteristik pegawai (X2) terhadap kepuasan kerja (Y2), lingkungan kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y2), dan motivasi (Y1) terhadap kepuasan kerja (Y2) dapat dibuat melalui persamaan yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y2 = \rho_{Y2X1} + \rho_{Y2X2} + \rho_{Y2X3} + \rho_{Y2Y1} + \varepsilon_2$$

$$Y2 = -0,045X1 + 0,065X2 + 0,448X3 + 0,391Y1 + 0,599\varepsilon_2$$

$$R \text{ square } (r^2) = 0,641$$

$$\begin{aligned} \rho_{Y1\varepsilon_2} &= \sqrt{1 - R_{zxy}^2} \\ &= \sqrt{1 - 0,641} \\ &= 0,599 \end{aligned}$$

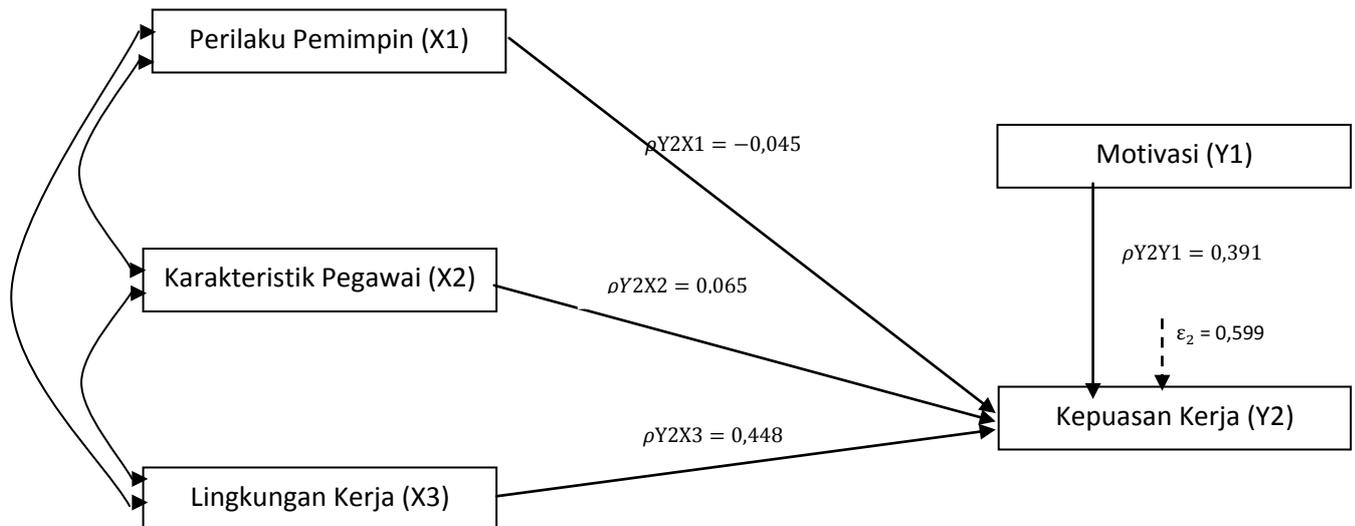
Dari tabel Coefficients diketahui masing-masing koefisien jalur tersebut adalah sebagai berikut:

$$\text{Koefisien jalur X1 terhadap Y2 } (\rho_{X1Y2}) = -0,045$$

$$\text{Koefisien jalur X2 terhadap Y2 } (\rho_{X2Y2}) = 0,065$$

$$\text{Koefisien jalur X3 terhadap Y2 } (\rho_{X3Y2}) = 0,448$$

$$\text{Koefisien jalur Y1 terhadap Y2 } (\rho_{Y1Y2}) = 0,391$$



Gambar 4. Hasil Analisis Jalur Sub-Struktural 2

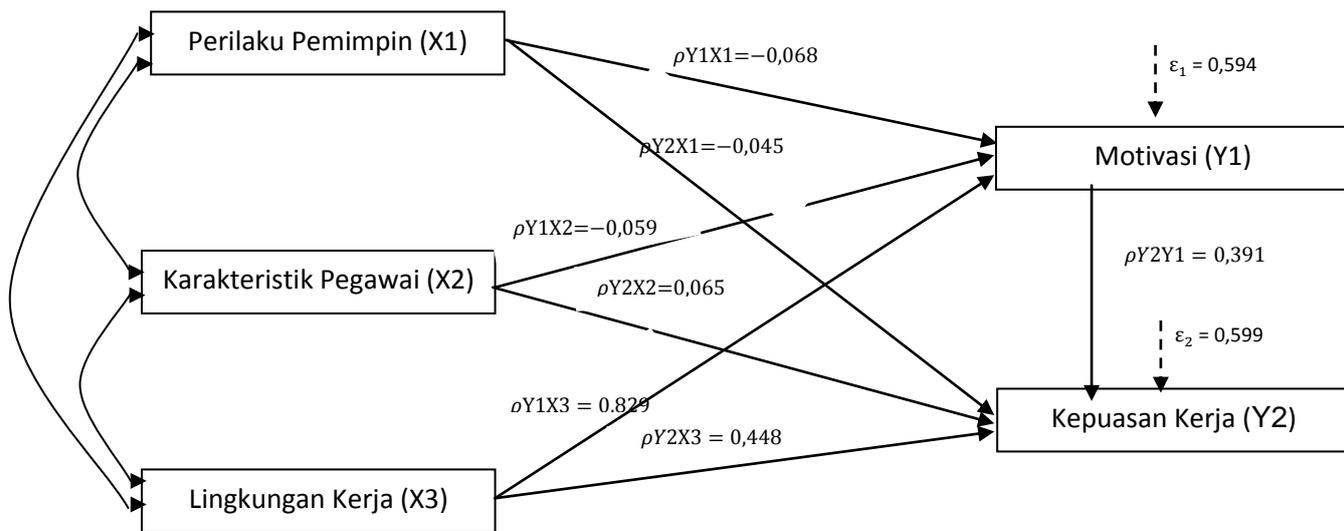
Dengan ini berarti analisis sub-struktural 1 dan sub-struktural 2 telah selesai, maka dapat digambarkan struktur hubungan kausal secara lengkap, yakni hubungan antara variabel X1, X2, X3, Y1, dan Y2 yang memiliki persamaan struktural:

Persamaan sub-struktural 1:

$$Y1 = -0,068X1 - 0,059X2 + 0,829X3 + 0,594\epsilon_1$$

Persamaan sub-struktural 2:

$$Y2 = -0,045X1 + 0,065X2 + 0,448X3 + 0,391Y1 + 0,599\epsilon_2$$



Gambar 5. Hasil Analisis Jalur Sub-Struktural 1 dan Sub-Struktural 2

Berdasarkan gambar tersebut maka hasil analisis jalur sub-struktural 1 dan sub-struktural 2 dijelaskan pada Tabel 27.

Tabel 27. Hasil analisis jalur sub-struktural 1 dan sub-struktural 2.

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh		
		Langsung	Tidak Langsung	Total
X1 terhadap Y1	-0,068	-0,068	-	-0,068
X2 terhadap Y1	-0,059	-0,059	-	-0,059
X3 terhadap Y1	0,829	0,829	-	0,829
X1 terhadap Y2	-0,045	-0,045	$-0,068 \times 0,391 = -0,027$	-0,072
X2 terhadap Y2	0,065	0,065	$-0,059 \times 0,391 = -0,023$	0,042
X3 terhadap Y2	0,448	0,448	$0,829 \times 0,391 = 0,324$	0,772
Y1 terhadap Y2	0,391	0,391	-	0,391
ε_1	0,59	0,59	-	0,59
ε_2	0,599	0,599	-	0,599

Sumber : Data Primer (*output SPSS 16 for windows*), 2014

Berdasarkan tabel 27. tersebut hasil keseluruhan pengaruh kausal variabel perilaku pemimpin (X1), karakteristik pegawai (X2), lingkungan kerja (X3), terhadap motivasi (Y1), dan dampaknya terhadap kepuasan kerja (Y2) adalah sebagai berikut :

- Penerapan perilaku pemimpin (X1) terhadap motivasi (Y1) pegawai PT. Inti Luhur Fuja Abadi sebesar $(-0,068)^2$ atau 0,462%. Dan sisanya sebesar 99,538% nilai motivasi dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian.
- Penerapan karakteristik pegawai (X2) terhadap motivasi (Y1) pegawai PT. Inti Luhur Fuja Abadi sebesar $(-0,059)^2$ atau 0,348%. Dan sisanya sebesar 99,652% nilai motivasi dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian.
- Penerapan lingkungan kerja (X3) terhadap motivasi (Y1) pegawai PT. Inti Luhur Fuja Abadi sebesar $(0,829)^2$ atau 68,72%. Dan sisanya sebesar 31,28% nilai motivasi dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian.
- Penerapan perilaku pemimpin (X1) secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja (Y2) PT. Inti Luhur Fuja Abadi sebesar $(-0,045)^2$ atau berkontribusi 0,203% dan sisanya sebesar 99,797% nilai variabel perilaku pemimpin ini dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar penelitian ini.
- Penerapan perilaku pemimpin (X1) secara tidak langsung mempengaruhi kepuasan kerja (Y2) PT. Inti Luhur Fuja Abadi sebesar $(-0,027)^2$ atau berkontribusi 0,073%.
- Penerapan perilaku pemimpin (X1) terhadap kepuasan kerja (Y2) yang melalui motivasi (Y1) adalah sebesar $(-0,072)^2$ atau berkontribusi sebesar 0,518%.
- Penerapan karakteristik pegawai (X2) secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja (Y2) PT. Inti Luhur Fuja Abadi sebesar $(0,065)^2$ atau berkontribusi 0,423% dan sisanya sebesar 99,577% nilai variabel karakteristik pegawai ini dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar penelitian ini.

- Penerapan karakteristik pegawai (X2) secara tidak langsung mempengaruhi kepuasan kerja (Y2) PT. Inti Luhur Fuja Abadi sebesar $(-0,023)^2$ atau berkontribusi 0,053%.
- Penerapan karakteristik pegawai (X2) terhadap kepuasan kerja (Y2) yang melalui motivasi (Y1) adalah sebesar $(0,042)^2$ atau berkontribusi sebesar 0,176%.
- Penerapan lingkungan kerja (X3) secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja (Y2) PT. Inti Luhur Fuja Abadi sebesar $(0,448)^2$ atau berkontribusi 20,07% dan sisanya sebesar 79,93% nilai variabel lingkungan kerja ini dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar penelitian ini.
- Penerapan lingkungan kerja (X3) secara tidak langsung mempengaruhi kepuasan kerja (Y2) PT. Inti Luhur Fuja Abadi sebesar $(0,324)^2$ atau berkontribusi 10,50%.
- Penerapan lingkungan kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y2) yang melalui motivasi (Y1) adalah sebesar $(0,772)^2$ atau berkontribusi sebesar 59,60%.
- Penerapan motivasi (Y1) mempengaruhi kepuasan kerja (Y2) terhadap PT. Inti Luhur Fuja Abadi sebesar $(0,391)^2$ atau berkontribusi sebesar 15,29% dan sisanya sebesar 84,71% nilai kepuasan kerja ini dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar penelitian ini.

5.9 Implikasi Hasil Penelitian

Penelitian ini menghasilkan beberapa implikasi yang berhubungan dengan kepuasan kerja yang dipengaruhi secara langsung oleh perilaku pemimpin, karakteristik pegawai, lingkungan kerja dan dipengaruhi secara tidak langsung oleh motivasi di PT. Inti Luhur Fuja Abadi. Adapun implikasi penelitian yang dihasilkan tersebut antara lain :

a. Perilaku Pemimpin (X_1)

Dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa perilaku pemimpin berpengaruh negatif dan tidak signifikan baik terhadap motivasi, maupun terhadap kepuasan kerja. Itu artinya, tidak ada pengaruh antara perilaku pemimpin terhadap motivasi maupun terhadap kepuasan kerja, walaupun perilaku pemimpin yang sudah diterapkan selama ini di PT. Inti Luhur Fuja Abadi adalah tipe pemimpin otoriter, dimana menurut Rivai dan Mulyadi (2009) tipe kepemimpinan otoriter menempatkan kekuasaan di tangan satu orang, pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal tetap saja tidak mempengaruhi motivasi dan kepuasan pegawai PT. Inti Luhur Fuja Abadi. Hal ini sependapat dengan hasil penelitian Brahmasari dan Suprayetno (2008) yang membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif, hanya saja bedanya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya hasil dari pelaksanaan aktivitas manajerial kepemimpinan yang dijalankan belum tentu mempunyai dampak yang selalu positif atau baik bagi organisasi, sebab semakin tinggi pelaksanaan aktivitas manajerial kepemimpinan dilakukan, maka akan berdampak pada penurunan kinerja perusahaan dari waktu ke waktu. Pelaksanaan aktivitas kepemimpinan yang lebih banyak ke arah menekan karyawan bisa saja menyebabkan seorang karyawan dapat mencapai kepuasan dalam bekerja, tetapi belum tentu dapat membawa pengaruh yang positif dalam pembentukan kepribadian bawahan untuk ikhlas bekerja mencapai tujuan organisasi.

b. Karakteristik Pegawai (X_2)

Karakteristik pegawai berpengaruh negatif dan tidak signifikan baik terhadap motivasi maupun kepuasan kerja. Itu artinya, tidak ada pengaruh antara karakteristik pegawai terhadap motivasi dan kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan

dari 218 orang pegawai, 129 orang merupakan karyawan harian, yang mana karyawan harian hanya terikat pada hubungan kerja untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, mengakibatkan banyaknya pegawai-pegawai baru yang menjadi karyawan harian dan dalam penerimaan pegawai terutama untuk karyawan harian PT. Inti Luhur Fuja Abadi tidak menitik beratkan pada tingkat pendidikannya, sehingga karakteristik pegawai tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja. Dibandingkan dengan hasil penelitian Suwati (2013) yang menyatakan setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut disebut motivasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karakteristik pegawai tidak berpengaruh terhadap motivasi maupun kepuasan kerja, akan tetapi motivasilah yang mempengaruhi karakteristik pegawai.

c. Lingkungan Kerja (X_3)

Berdasarkan hasil penelitian, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan baik terhadap motivasi maupun terhadap kepuasan kerja. Pengaruh signifikan tersebut memiliki nilai yang positif, artinya jika lingkungan kerja sudah sesuai dengan kenyamanan pegawai maka akan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai di PT. Inti Luhur Fuja Abadi. Sehubungan dengan hal tersebut, maka perusahaan sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan lingkungan kerja yang sudah dirancang yaitu: penerangan yang cukup, tidak adanya kebisingan pada saat proses produksi berjalan, jam kerja yang sudah disesuaikan kebutuhan perusahaan dan pegawai, jumlah toilet yang cukup, tempat istirahat yang nyaman dan cukup luas, disediakan tempat tinggal bagi

karyawan yang lokasi rumahnya jauh dari tempat kerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Ajala (2012) yang menunjukkan bahwa sebuah lingkungan kerja yang kondusif membantu pelaksanaan pekerjaan dan secara otomatis meningkatkan produktivitas, pencahayaan yang cukup meningkatkan produktivitas, begitupun dengan peningkatan keamanan, premi asuransi yang lebih rendah, moral yang lebih baik dan meningkatkan kepuasan pelanggan juga meningkatkan produktivitas. Dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, para pekerja akan dapat bekerja dengan baik tanpa adanya gangguan yang berarti, misalnya polusi asap, polusi udara dan gangguan yang lainnya, oleh karena itu lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan oleh setiap orang pada saat bekerja (Suddin & Sudarman, 2010).

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di PT. Inti Luhur Fuja Abadi Desa Cangkringmalang, Kecamatan Beji, Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Sejarah berdirinya PT. Inti Luhur Fuja Abadi pada tanggal 14 April 1988 dan beroperasi pada tanggal 2 Januari 1990 yang sebelumnya bernama PT. Bumi Mas Indah dan merupakan perusahaan penanaman modal dalam negeri (PMDN). Adapun perusahaan ini bergerak dibidang pengolahan hasil perikanan khususnya pembekuan ikan diekspor ke Negara-negara Asia seperti Jepang, Cina, Korea, Vietnam, Malaysia juga ke Amerika, Uni Eropa serta Australia. Pada tanggal 18 September 1998 perusahaan ini berganti nama menjadi PT. Inti Luhur Fuja Abadi.
2. Dari hasil analisis hasil perilaku pemimpin (X1) mempengaruhi motivasi (Y1) sebesar $(-0,068)^2$ atau 0,462%. Karakteristik pegawai (X2) mempengaruhi motivasi (Y1) sebesar $(-0,059)^2$ atau 0,348%. Lingkungan kerja (X3) mempengaruhi motivasi (Y1) sebesar $(0,829)^2$ atau 68,72%. Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa lingkungan kerjalah yang paling besar mempengaruhi motivasi. Hal ini sependapat dengan Herzberg dalam Astrini (2012), seandainya kondisi lingkungan yang baik dapat tercipta, prestasi yang tinggi dapat tercipta, prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui konsentrasi pada kebutuhan-kebutuhan ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi.

3. Perilaku pemimpin (X1) secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja (Y2) sebesar $(-0,045)^2$ atau berkontribusi 0,203%. Karakteristik pegawai (X2) secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja (Y2) sebesar $(0,065)^2$ atau berkontribusi 0,423%. Lingkungan kerja (X3) secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja (Y2) sebesar $(0,448)^2$ atau berkontribusi 20,07%. Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa lingkungan kerjalah yang paling besar mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini sependapat dengan Koesmono dalam Murti dan Srimulyani (2013) yang menyatakan kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau pegawai terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar rekan kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya.
4. Perilaku pemimpin (X1) secara tidak langsung mempengaruhi kepuasan kerja (Y2) sebesar $(-0,027)^2$ atau berkontribusi 0,073%. Perilaku pemimpin (X1) mempengaruhi kepuasan kerja (Y1) yang melalui motivasi (Y1) adalah sebesar $(-0,072)^2$ atau berkontribusi sebesar 0,518%. Karakteristik pegawai (X2) secara tidak langsung mempengaruhi kepuasan kerja (Y2) sebesar $(-0,023)^2$ atau berkontribusi 0,053%. Karakteristik pegawai (X2) mempengaruhi kepuasan kerja (Y2) yang melalui motivasi (Y1) adalah sebesar $(0,042)^2$ atau berkontribusi sebesar 0,176%. Lingkungan kerja (X3) secara tidak langsung mempengaruhi kepuasan kerja (Y2) sebesar $(0,324)^2$ atau berkontribusi 10,50%. Lingkungan kerja (X3) mempengaruhi kepuasan kerja (Y2) yang melalui motivasi (Y1) adalah sebesar $(0,772)^2$ atau berkontribusi sebesar 59,60%. Motivasi (Y1) mempengaruhi kepuasan kerja (Y2) sebesar $(0,391)^2$ atau berkontribusi sebesar 15,29%. Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa motivasi sangat penting sekali karena dengan adanya motivasi maka

pengaruh perilaku pemimpin, karakteristik pegawai dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja semakin tinggi pula. Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan memproduksi. Seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (Murty & Hudiwinarsih, 2012).

6.2 Saran

Dari hasil penelitian di PT. Inti Luhur Fuja Abadi Desa Cangkringmalang, Kecamatan Beji, Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur, maka penulis memberikan beberapa saran yang bersifat membangun sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Saran-saran yang diberikan tersebut antara lain :

- Supaya kepuasan kerja pegawai PT. Inti Luhur Fuja Abadi dapat lebih meningkat, maka perusahaan harus mempertahankan dan meningkatkan suasana lingkungan kerja yang lebih nyaman pula seperti: penerangan yang cukup, tidak adanya kebisingan pada saat proses produksi berjalan, dan jam kerja yang sudah disesuaikan kebutuhan perusahaan dan pegawai, jumlah toilet yang cukup, tempat istirahat yang nyaman dan cukup luas, disediakannya tempat tinggal bagi karyawan yang lokasi rumahnya jauh dari tempat kerja, dengan adanya tingkat kepuasan kerja pegawai yang tinggi maka diharapkan pegawai akan lebih memberikan timbal-balik yang baik terhadap perusahaan yaitu lebih mempersungguh dalam bekerja. Menurut

Hezberg dalam Astrini (2012), seandainya kondisi lingkungan yang baik dapat tercipta, prestasi yang tinggi dapat tercipta, prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui konsentrasi pada kebutuhan-kebutuhan ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi. Dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, para pekerja akan dapat bekerja dengan baik tanpa adanya gangguan yang berarti (Suddin & Sudarman, 2010).

- Meskipun pengaruh perilaku pemimpin, karakteristik pegawai, dan motivasi terhadap kepuasan kerja kurang tinggi, perusahaan harus tetap bisa menciptakan perilaku pemimpin, karakteristik pegawai, dan motivasi yang lebih baik lagi agar tingkat kepuasan kerja pegawai terus bertambah. Dalam penelitian Suddin & Sudarman (2010) menunjukkan bahwa tinggi dan rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja. Artinya, apabila kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja semakin baik maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai juga semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

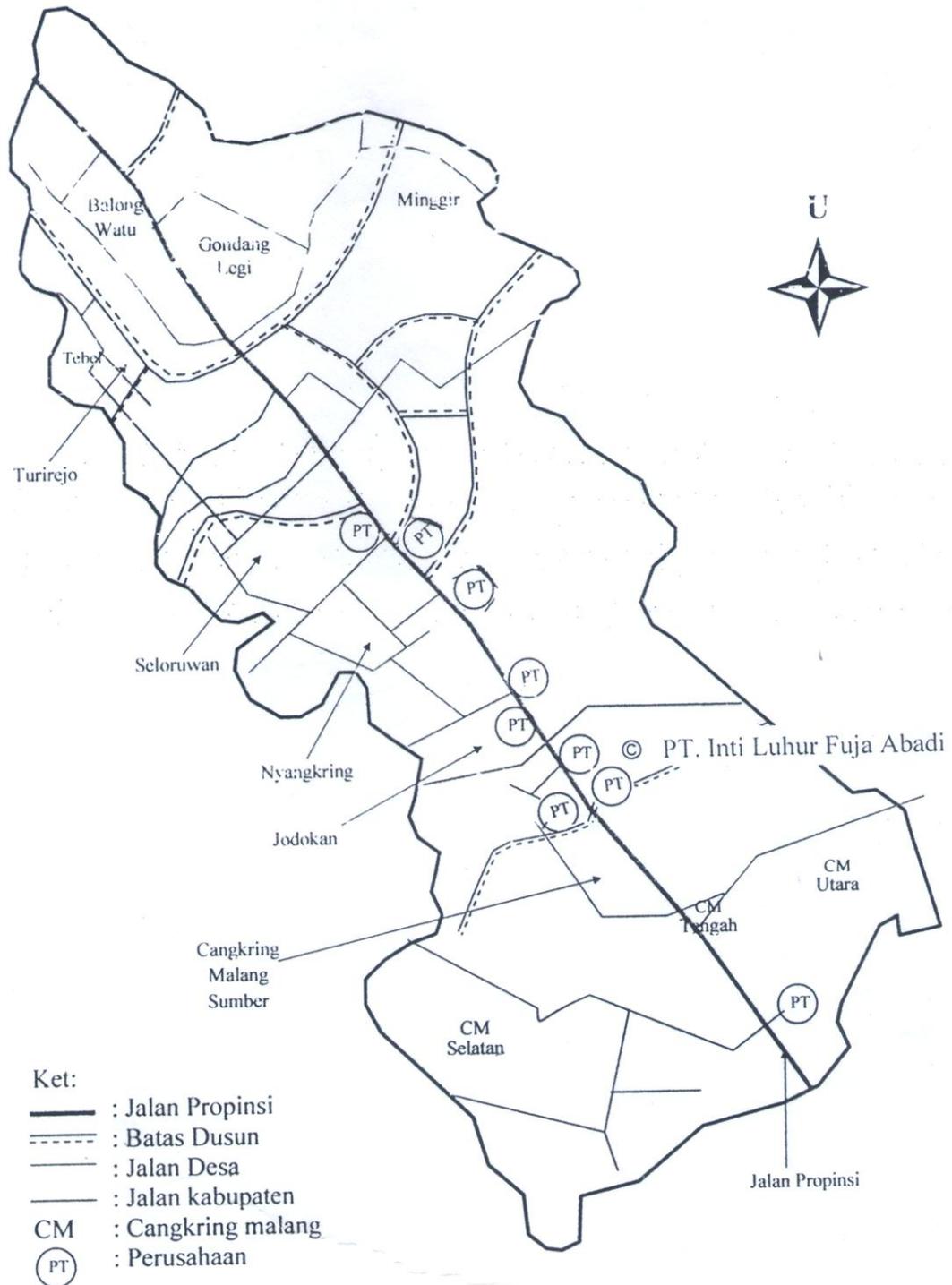
- Ajala, E. M. (2012). The Influence of Workplace Environment on Workers' Welfare, Performance and Productivity. *An Online Journal of The African Educational Research Network Vol 12*, 147.
- Ancok, D. (2012). *Psikologi Kepemimpinan & Inovasi*. Jakarta: Erlangga.
- Anoraga, P. (2003). *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Astrini, R. (2012). *Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makasar*. Makasar: Fakultas Ekonomi, Universitas Hasanuddin.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, VOL.10* , 132.
- Bungin, B. (2001). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Cozby, P. C. (2009). *Methods in Behavioral Research*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Ekonometrika Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kartono, K. (2011). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasiram, M. (2010). *Metodologi Penelitian Refleksi Pengembangan Pemahaman dan Penguasaan Metodologi Penelitian*. Malang: UIN-MALIKI PRESS (Anggota IKAPI).
- Kountur, R. (2004). *Metode Penelitian untuk Penulisan skripsi dan Tesis*. Jakarta: CV. Teruna Grafica.
- Kuncoro, E. A., & Riduwan. (2008). *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Marzuki. (1983). *Metodologi Riset*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Indonesia.

- Marzuki. (1989). *Metodologi Riset*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Indonesia.
- Munandar, A. S. (2006). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Murti, H. & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi Vol 1*, 11.
- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review Volume 2*, 216.
- Mustafa Hasan. (2003). *Metode Penelitian*. Universitas Katolik Parahyangan. Bandung
- Purwanti, P., & Fattah, M. (2012). *Manajemen Industri Perikanan Modul 5: Penentuan Lokasi Industri*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Raharjo, S. T., & Nafisah, D. (2006). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Departemen Agama Kabupaten Kendal dan Departemen Agama Kota Semarang). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 74.
- Riduwan. (2003). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- S., Susiwi. (2009). *Handout Materi Kuliah Regulasi Pangan (KI 531): Dokumentasi SSOP (Sanitation Standard Operating Procedures) SPO Sanitasi*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Santoso, H., & Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh Leader Member Exchange dan Kepuasan terhadap Bonus pada Motivasi Kerja Karyawan PT. Garuda Nusa Indah Jaya. *AGORA*, 2.
- Sarjono, H., & Julianita, W. (2011). *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi Untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.
- Suddin, A., & Sudarman. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 4*, 1-8.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

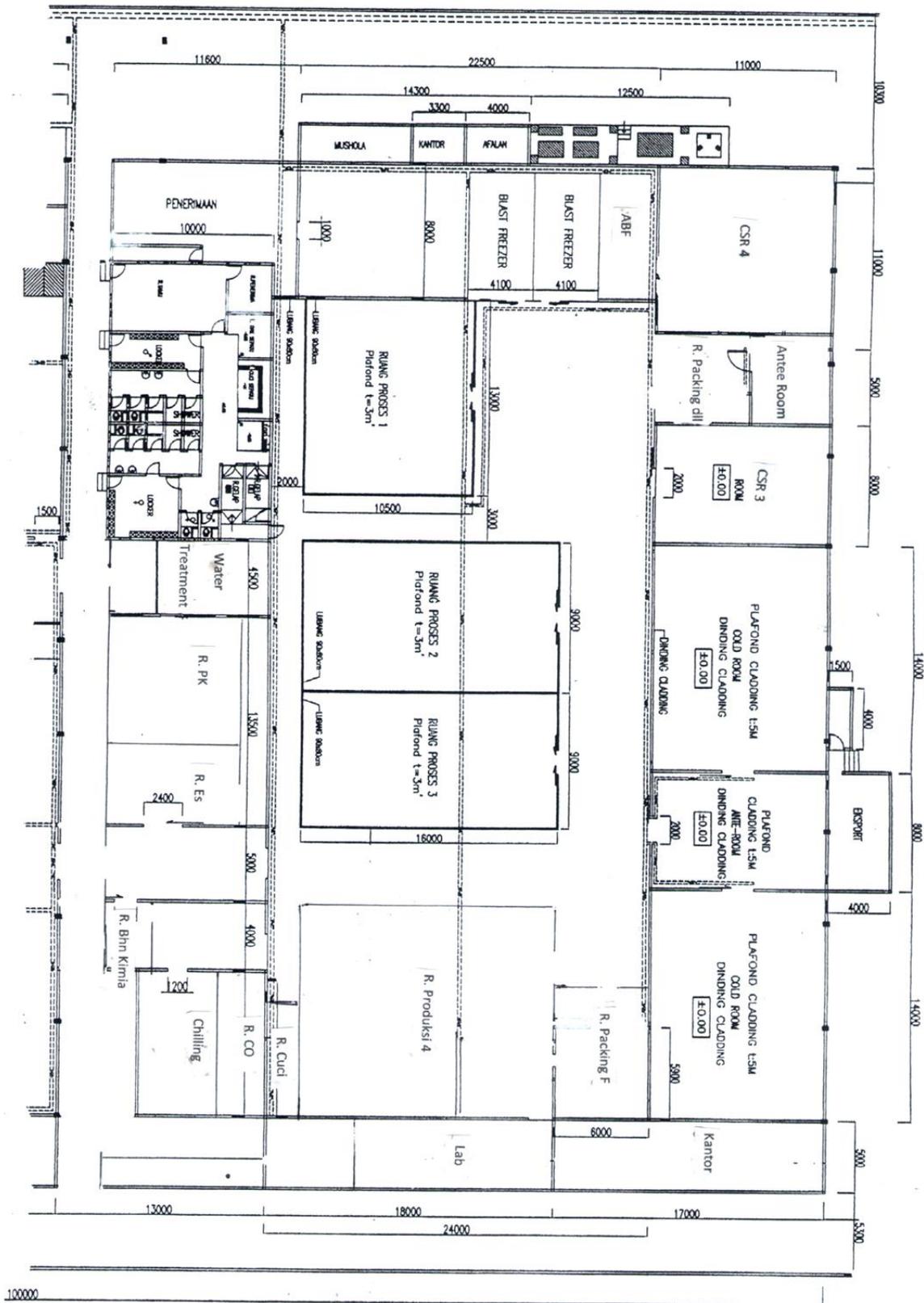
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan*. Yogyakarta: Andi.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis 1 (1)* , 53.
- Umar, A. (2012). Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Aplikasi Manajemen* , 413.
- Widodo, U. (2006). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Bawahan (Studi Empiris pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang). *Fokus Ekonomi* , 92.
- Wijaya, T. (2009). *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Lampiran 1. Denah Cangkringmalang Kecamatan Beji Kabupaten Pasuruan

Denah Desa Cangkringmalang – Beji – Pasuruan



Lampiran 2. Lay Out PT. Inti Luhur Fuja Abadi



Lampiran 3. Dokumentasi



Gambar Bagian Luar PT. Inti Luhur Fuja Abadi



Gambar Halaman Depan PT. Inti Luhur Fuja Abadi



Gambar Pos Satpam PT. Inti Luhur Fuja Abadi

Lanjutan Lampiran 3.



Gambar Samping Kiri PT. Inti Luhur Fuja Abadi



Gambar Kantor PT. Inti Luhur Fuja Abadi

Lanjutan Lampiran 3.**Gambar Tempat Parkir Karyawan PT. Inti Luhur Fuja Abadi****Gambar Tempat Penyimpanan Atribut Kerja Karyawan PT. Inti Luhur Fuja Abadi Saat Istirahat****Gambar Tempat Istirahat Karyawan PT. Inti Luhur Fuja Abadi****Gambar Suasana Istirahat Karyawan Sambil Mengisi Kuesioner Peneliti**

Lampiran 4. Profil PT. Inti Luhur Fuja Abadi

1. Nama Perusahaan	: PT. Inti Luhur Fuja Abadi
2. Alamat Kantor Pusat	: Jl. Raya Cangkringmalang KM.6 Beji-Pasuruan 67154
3. Alamat Pabrik	: Jl. Raya Cangkringmalang KM.6 Beji-Pasuruan 67154
4. Nomor Telepon/Fax	: 0343 656275 / 0343 656390
5. Jenis Usaha / Kegiatan	: Pembekuan Ikan (Cold Storage)
6. Email / Website	: intiluhur@yahoo.com info@ilufaseafood.com www.ilufaseafood.com
7. Luas Tanah Seluruhnya	: 18.650 M ²
8. Luas Bangunan	: 8.151 M ²
9. No. Tanda Daftar Perusahaan	: 132611500700
10. No. SIUP	: 986/13-1/PM/1997.p-1995
11. No. Sertifikat Kelayakan Pengolahan	: 293/PP/SKP/PK/III/07
12. No. IUP	: 1.707.736.3.634
13. NPWP	: 01.707.736.3-651.000
14. No. API-P/API-T	: 131400136-P
15. No. Akte Pendirian Usaha / Kegiatan	: 02-17958 HT. 01.01.Th.98
16. No. UKP & UPL	: 666 / 631 / 424.086 / 2006

Lampiran 5. Visi, Misi, dan Motto PT. Inti Luhur Fuja Abadi

	PT Inti Luhur Fuja Abadi, Pasuruan Jl. Raya Cangkringmalang km 6 Beji Pasuruan BACKGROUND INFORMATION	Doc. No.	MH/QA/02
		Rev. No.	
		Effective Date	July 06, 2010
		Issued	5 th
		Page	Page 1 of 5
MANUAL HACCP			

1. BACKGROUND INFORMATION

1.1. COMPANY VISION, MISSION and MOTTO

VISION

PT. Inti Luhur Fuja Abadi is processor and exporter marine's products which should be using sustainable resource of marine.

The Vision is based on the need to harmonize the development orientation between economic, socio-cultural, terrestrial paradigm and marine of Indonesia.

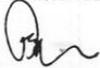
MISSION

Increase productivity and make improvement to produce the good quality products.

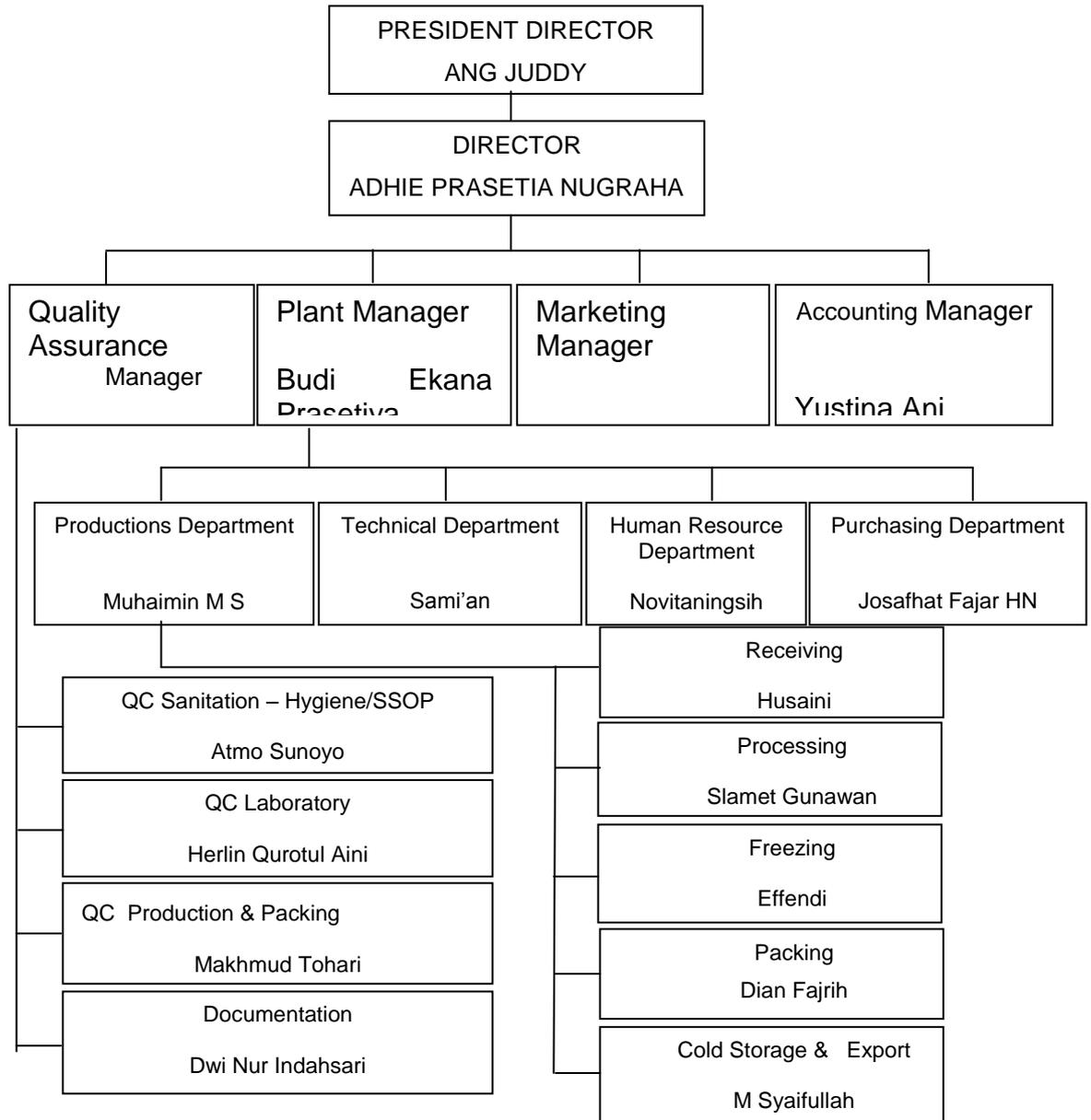
Always put customer satisfaction as our top priority.

MOTTO

Quality is our priority

Approved by,	Verified by,	Prepared by,
 Adhie P. Nugraha	 Rudi E. Prasetya	 Herwanto

Lampiran 6. Struktur Organisasi PT. Inti Luhur Fuja Abadi



Quality Control :

1. Receiving : - Sahal
2. Processing :
 - a. Fillet : - Mia Karyawati
 - b. Retouching : - Nur Halimah
 - c. Nike : - Nafik Nur Ikhsan
 - d. Packing : - Makhmud Tohari
3. Laboratory : - Ayun Puspitasari
4. Thermologger : - Muh. Ighfir

Lampiran 7. Data Hasil Kuesioner Penelitian

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	
1	4	4	4	5	5	3	4	2	4	5	4	3	4	4	3	5	3	3	2	4	3	3	3	2	2	4	5	4	3	3	4	2	
2	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	3	5	3	3	2	4	3	3	3	2	2	4	5	4	3	3	4	2	
3	4	4	4	5	5	3	5	5	4	5	4	3	4	4	3	5	3	3	2	4	3	3	3	2	2	4	5	4	3	3	4	2	
4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	3	5	3	3	2	4	3	3	3	2	2	4	5	4	3	3	4	2	
5	4	4	4	5	5	3	4	2	4	5	4	3	4	4	3	5	3	3	2	4	3	3	3	2	2	4	5	4	2	2	4	2	
6	5	4	5	4	2	3	3	2	4	4	5	5	4	4	5	4	5	3	2	5	4	4	3	3	2	4	3	4	5	3	3	3	
7	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	2	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	
8	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	2	2	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
9	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	2	2	4	4	4	3	2	4	3	3	3	2	4	4	3	4	5	2	3	3	
10	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	4	3	3	3	2	3	4	3	4	5	3	3	3	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	
12	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	
13	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	
14	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	
15	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
16	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
17	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	3	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
18	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	
19	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	6	
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
23	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
24	4	5	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	
25	4	2	4	4	5	5	5	5	4	2	5	5	5	2	4	4	4	2	2	4	2	4	4	5	4	2	4	4	4	4	2	1	
26	4	4	4	4	5	5	5	5	4	2	5	5	5	2	4	4	4	2	2	4	2	4	4	5	4	2	4	4	4	4	2	1	
27	4	2	4	4	5	5	5	5	4	2	5	5	5	2	4	4	4	2	2	4	2	4	4	5	4	2	4	4	4	4	2	1	
28	4	2	4	4	5	5	5	5	4	2	5	5	5	2	4	4	4	2	2	4	2	4	4	5	4	2	4	4	4	4	2	1	
29	4	2	4	4	5	5	5	5	4	2	5	5	5	2	4	4	4	2	2	4	2	4	4	5	4	2	4	4	4	4	2	1	
30	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	4	5	2	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	
31	4	4	4	5	2	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	2	2	4	3	4	4	3	4	3	
32	4	2	2	4	1	3	4	5	5	5	3	5	3	3	5	5	3	2	1	3	4	5	3	3	3	4	3	4	5	3	5	3	
33	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	1	5	5	5	3	1	5	3	5	5	1	5	5	5	5	5	3	5	5	
34	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
37	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	
38	2	4	5	4	2	4	4	5	2	2	2	4	3	2	5	4	3	4	2	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	
39	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	2	1	4	5	5	4	1	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	
40	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4
41	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	2	4	5	2	4	5	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
43	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
44	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5

Lampiran 8. Uji Validitas

Nilai R Tabel dan T Tabel

	df	t _{0.1}	r _{0.1}
1	43	1.30	0.19

Dari tabel tersebut bisa diketahui R tabel sebesar 0,19 dan T tabel 1,30

Variabel Perilaku Pemimpin (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	29.38	17.377	.632	.808
P2	29.53	18.209	.334	.845
P3	29.31	16.992	.672	.803
P4	29.18	17.468	.694	.804
P5	29.49	16.665	.452	.834
P6	29.44	15.843	.689	.796
P7	29.24	16.325	.735	.793
P8	29.31	16.946	.465	.830

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P17	10.89	4.965	.566	.610
P18	11.44	4.207	.595	.574
P19	11.73	3.609	.493	.684
P20	10.73	6.018	.432	.694

Variabel Motivasi (Y1)

Variabel Karakteristik Pegawai (X2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P9	20.04	9.316	.767	.593
P10	20.20	9.482	.404	.687
P11	19.98	9.886	.483	.660
P12	19.78	11.586	.259	.718
P13	20.13	10.073	.402	.684
P14	20.64	8.553	.454	.677

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P21	19.44	11.071	.507	.776
P22	19.13	11.664	.537	.770
P23	19.11	11.237	.757	.734
P24	19.31	10.128	.518	.781
P25	19.29	9.574	.736	.717
P26	19.16	12.316	.356	.807

Variabel Kepuasan Kerja (Y2)

Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P15	19.20	8.482	.151	.666
P16	18.78	9.268	.153	.645
P17	19.00	6.909	.641	.484
P18	19.56	6.389	.569	.490
P19	19.84	6.498	.325	.625
P20	18.84	8.225	.491	.562

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P27	19.71	10.392	.304	.790
P28	19.73	10.155	.615	.750
P29	19.78	9.859	.406	.771
P30	20.07	9.109	.541	.742
P31	20.00	7.727	.706	.694
P32	20.38	5.649	.772	.682

Setelah diuji validitasnya, ternyata nilai Corrected Item-Total Correlation pada pernyataan nomor 15 dan 16 tidak valid, sehingga 2 pernyataan tersebut harus dibuang supaya data variabel lingkungan kerja (X₃) menjadi valid, dan didapatkan data :

Lampiran 9. Uji Reliabilitas

Variabel Perilaku Pemimpin (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	8

Variabel Karakteristik Pegawai (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.711	6

Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.706	4

Variabel Motivasi (Y1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.797	6

Variabel Kepuasan Kerja (Y2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.778	6

Lampiran 10. Proses Transformasi Ordinal ke Interval

Variabel Perilaku Pemimpin (X1)

ITEM PERNYATAAN	ALTERNATIVE JAWABAN					TOTAL FREKUENSI
	1	2	3	4	5	
1		2	2	27	14	45
2		6		26	13	45
3		2	2	24	17	45
4		1	1	23	20	45
5	1	5	2	19	18	45
6		3	7	17	18	45
7		2	3	19	21	45
8		5	2	15	23	45
FREKUENSI	1	26	19	170	144	360

1. Menentukan proporsi

$$P_1 = \frac{F_1}{\text{Total Frekuensi}} = \frac{1}{360} = 0,003$$

$$P_2 = \frac{F_2}{\text{Total Frekuensi}} = \frac{26}{360} = 0,072$$

$$P_3 = \frac{F_3}{\text{Total Frekuensi}} = \frac{19}{360} = 0,053$$

$$P_4 = \frac{F_4}{\text{Total Frekuensi}} = \frac{170}{360} = 0,472$$

$$P_5 = \frac{F_5}{\text{Total Frekuensi}} = \frac{144}{360} = 0,400$$

Menentukan proporsi kumulatif

$$PK_1 = 0 + P_1 = 0 + 0,003 = 0,003$$

$$PK_2 = PK_1 + P_2 = 0,003 + 0,072 = 0,075$$

$$PK_3 = PK_2 + P_3 = 0,075 + 0,053 = 0,128$$

$$PK_4 = PK_3 + P_4 = 0,128 + 0,472 = 0,600$$

$$PK_5 = PK_4 + P_5 = 0,600 + 0,400 = 1,00$$

2. Menentukan nilai Z

$$\text{Nilai } Z_1 = 0,5 - PK_1 = 0,5 - 0,003 = 0,497$$

Disesuaikan tabel Z diperoleh nilai = -2,4

$$\text{Nilai } Z_2 = 0,5 - PK_2 = 0,5 - 0,072 = 0,428$$

Disesuaikan tabel Z diperoleh nilai = -1,46

$$\text{Nilai } Z_3 = 0,5 - PK_3 = 0,5 - 0,128 = 0,372$$

Disesuaikan tabel Z diperoleh nilai = -1,14

$$\text{Nilai } Z_4 = 1 - PK_4 = 1 - 0,6 = 0,4$$

Disesuaikan tabel Z diperoleh nilai = 1,29

$$\text{Nilai } Z_5 = 1 - PK_5 = 1 - 1,00 = 0$$

Disesuaikan tabel Z diperoleh nilai = ∞

3. Menentukan densitas

$$D_1 = \text{nilai } 2,4 \text{ pada tabel ordinal bernilai} \\ = 0,0203$$

$$D_2 = \text{nilai } 1,46 \text{ pada tabel ordinal bernilai} \\ = 0,1474$$

$$D_3 = \text{nilai } 1,14 \text{ pada tabel ordinal bernilai} \\ = 0,2053$$

$$D_4 = \text{nilai } 1,29 \text{ pada tabel ordinal bernilai} \\ = 0,1736$$

$$D_5 = \text{nilai } \infty \text{ pada tabel ordinal bernilai} = 0$$

4. Menentukan skala nilai (scale value-SV)

$$SV_1 = \frac{0 - D_1}{PK_1 - 0} = \frac{0 - 0,0203}{0,003 - 0} = -6,767$$

$$SV_2 = \frac{D_1 - D_2}{PK_2 - PK_1} = \frac{0,0203 - 0,1474}{0,075 - 0,003} = -1,765$$

$$SV_3 = \frac{D_2 - D_3}{PK_3 - PK_2} = \frac{0,1474 - 0,2053}{0,128 - 0,075} = -1,092$$

$$SV_4 = \frac{D_3 - D_4}{PK_4 - PK_3} = \frac{0,2053 - 0,1736}{0,6 - 0,128} = 0,067$$

$$SV_5 = \frac{D_4 - D_5}{PK_5 - PK_4} = \frac{0,1736 - 0}{1 - 0,6} = 0,434$$

5. Menentukan transformasi (skala akhir)

$$Sa_1 = (-6,767 + 7,767) = 1$$

$$Sa_2 = (-1,765 + 7,767) = 6,002$$

$$Sa_3 = (-1,092 + 7,767) = 6,675$$

$$Sa_4 = (0,067 + 7,767) = 7,7$$

$$Sa_5 = (0,434 + 7,767) = 7,333$$

Ordinal	Interval
1	1
2	6,002
3	6,675
4	7,7
5	7,333

Lanjutan Lampiran 10.
Variabel Karakteristik Pegawai (X2)

ITEM PERNYATAAN	ALTERNATIVE JAWABAN					TOTAL FREKUENSI
	1	2	3	4	5	
9		3	1	29	12	45
10		8	3	17	17	45
11		3	5	18	19	45
12			6	16	23	45
13		5	4	21	15	45
14	3	9	5	18	10	45
FREKUENSI	3	28	24	119	96	270

1. Menentukan proporsi

$$P_1 = \frac{F_1}{\text{Total Frekuensi}} = \frac{3}{270} = 0,011$$

$$P_2 = \frac{F_2}{\text{Total Frekuensi}} = \frac{28}{270} = 0,104$$

$$P_3 = \frac{F_3}{\text{Total Frekuensi}} = \frac{24}{270} = 0,089$$

$$P_4 = \frac{F_4}{\text{Total Frekuensi}} = \frac{119}{270} = 0,441$$

$$P_5 = \frac{F_5}{\text{Total Frekuensi}} = \frac{96}{270} = 0,355$$

Menentukan proporsi kumulatif

$$PK_1 = 0 + P_1 = 0 + 0,011 = 0,011$$

$$PK_2 = PK_1 + P_2 = 0,011 + 0,104 = 0,115$$

$$PK_3 = PK_2 + P_3 = 0,115 + 0,089 = 0,204$$

$$PK_4 = PK_3 + P_4 = 0,204 + 0,441 = 0,645$$

$$PK_5 = PK_4 + P_5 = 0,645 + 0,355 = 1,00$$

2. Menentukan nilai Z

$$\text{Nilai } Z_1 = 0,5 - PK_1 = 0,5 - 0,011 = 0,489$$

Disesuaikan tabel Z diperoleh nilai = -2,26

$$\text{Nilai } Z_2 = 0,5 - PK_2 = 0,5 - 0,115 = 0,385$$

Disesuaikan tabel Z diperoleh nilai = -1,2

$$\text{Nilai } Z_3 = 0,5 - PK_3 = 0,5 - 0,204 = 0,296$$

Disesuaikan tabel Z diperoleh nilai = -0,83

$$\text{Nilai } Z_4 = 1 - PK_4 = 1 - 0,645 = 0,355$$

Disesuaikan tabel Z diperoleh nilai = 1,06

$$\text{Nilai } Z_5 = 1 - PK_5 = 1 - 1,00 = 0$$

Disesuaikan tabel Z diperoleh nilai = ∞

3. Menentukan densitas

$$D_1 = \text{nilai } 2,26 \text{ pada tabel ordinal bernilai} \\ = 0,0310$$

$$D_2 = \text{nilai } 1,2 \text{ pada tabel ordinal bernilai} \\ = 0,1942$$

$$D_3 = \text{nilai } 0,83 \text{ pada tabel ordinal bernilai} \\ = 0,0748$$

$$D_4 = \text{nilai } 1,06 \text{ pada tabel ordinal bernilai} \\ = 0,2275$$

$$D_5 = \text{nilai } \infty \text{ pada tabel ordinal bernilai} = 0$$

4. Menentukan skala nilai (scale value-SV)

$$SV_1 = \frac{0 - D_1}{PK_1 - 0} = \frac{0 - 0,0310}{0,011 - 0} = -2,818$$

$$SV_2 = \frac{D_1 - D_2}{PK_2 - PK_1} = \frac{0,0310 - 0,1942}{0,115 - 0,011} = -1,569$$

$$SV_3 = \frac{D_2 - D_3}{PK_3 - PK_2} = \frac{0,1942 - 0,0748}{0,204 - 0,115} = 1,341$$

$$SV_4 = \frac{D_3 - D_4}{PK_4 - PK_3} = \frac{0,0748 - 0,2275}{0,645 - 0,204} = -0,346$$

$$SV_5 = \frac{D_4 - D_5}{PK_5 - PK_4} = \frac{0,2275 - 0}{1 - 0,645} = 0,641$$

5. Menentukan transformasi (skala akhir)

$$Sa_1 = (-2,818 + 3,818) = 1$$

$$Sa_2 = (-1,569 + 3,818) = 2,249$$

$$Sa_3 = (1,341 + 3,818) = 5,159$$

$$Sa_4 = (0,346 + 3,818) = 4,164$$

$$Sa_5 = (0,641 + 3,818) = 4,459$$

Ordinal	Interval
1	1
2	2,249
3	5,159
4	4,164
5	4,459

Lanjutan Lampiran 10.
Variabel Lingkungan Kerja (X3)

ITEM PERNYATAAN	ALTERNATIVE JAWABAN					TOTAL FREKUENSI
	1	2	3	4	5	
17		1	10	20	14	45
18		9	12	17	7	45
19	3	16	2	17	7	45
20		1	1	31	12	45
FREKUENSI	3	27	25	85	40	180

- Menentukan proporsi

$$P_1 = \frac{F_1}{\text{Total Frekuensi}} = \frac{3}{180} = 0,017$$

$$P_2 = \frac{F_2}{\text{Total Frekuensi}} = \frac{27}{180} = 0,150$$

$$P_3 = \frac{F_3}{\text{Total Frekuensi}} = \frac{25}{180} = 0,139$$

$$P_4 = \frac{F_4}{\text{Total Frekuensi}} = \frac{85}{180} = 0,472$$

$$P_5 = \frac{F_5}{\text{Total Frekuensi}} = \frac{40}{180} = 0,222$$
 Menentukan proporsi kumulatif
 $PK_1 = 0 + P_1 = 0 + 0,017 = 0,017$
 $PK_2 = PK_1 + P_2 = 0,017 + 0,150 = 0,167$
 $PK_3 = PK_2 + P_3 = 0,167 + 0,139 = 0,306$
 $PK_4 = PK_3 + P_4 = 0,306 + 0,472 = 0,778$
 $PK_5 = PK_4 + P_5 = 0,778 + 0,222 = 1,00$
- Menentukan nilai Z
 $Nilai Z_1 = 0,5 - PK_1 = 0,5 - 0,017 = 0,483$
 Disesuaikan tabel Z diperoleh nilai = -2,12
 $Nilai Z_2 = 0,5 - PK_2 = 0,5 - 0,167 = 0,333$
 Disesuaikan tabel Z diperoleh nilai = -0,96
 $Nilai Z_3 = 0,5 - PK_3 = 0,5 - 0,306 = 0,194$
 Disesuaikan tabel Z diperoleh nilai = -0,51
 $Nilai Z_4 = 1 - PK_4 = 1 - 0,778 = 0,222$
 Disesuaikan tabel Z diperoleh nilai = 0,59
 $Nilai Z_5 = 1 - PK_5 = 1 - 1,00 = 0$
 Disesuaikan tabel Z diperoleh nilai = ∞
- Menentukan densitas
 $D_1 = \text{nilai } 2,12 \text{ pada tabel ordinal bernilai} = 0,0422$
 $D_2 = \text{nilai } 0,96 \text{ pada tabel ordinal bernilai} = 0,2516$
 $D_3 = \text{nilai } 0,51 \text{ pada tabel ordinal bernilai} = 0,3503$
 $D_4 = \text{nilai } 0,59 \text{ pada tabel ordinal bernilai} = 0,3352$
 $D_5 = \text{nilai } \infty \text{ pada tabel ordinal bernilai} = 0$
- Menentukan skala nilai (scale value-SV)

$$SV_1 = \frac{0 - D_1}{PK_1 - 0} = \frac{0 - 0,0422}{0,017 - 0} = -2,482$$

$$SV_2 = \frac{D_1 - D_2}{PK_2 - PK_1} = \frac{0,0422 - 0,2516}{0,167 - 0,017} = -1,140$$

$$SV_3 = \frac{D_2 - D_3}{PK_3 - PK_2} = \frac{0,2516 - 0,3503}{0,306 - 0,167} = -0,710$$

$$SV_4 = \frac{D_3 - D_4}{PK_4 - PK_3} = \frac{0,3503 - 0,3352}{0,778 - 0,306} = 0,032$$

$$SV_5 = \frac{D_4 - D_5}{PK_5 - PK_4} = \frac{0,3352 - 0}{1 - 0,778} = 1,510$$
- Menentukan transformasi (skala akhir)
 $Sa_1 = (-2,482 + 3,482) = 1$
 $Sa_2 = (-1,140 + 3,482) = 2,342$
 $Sa_3 = (-0,710 + 3,482) = 2,772$
 $Sa_4 = (0,032 + 3,482) = 3,514$
 $Sa_5 = (1,510 + 3,482) = 4,992$

Ordinal	Interval
1	1
2	2,342
3	2,772
4	3,514
5	4,992

Variabel Motivasi (Y1)

ITEM PERNYATAAN	ALTERNATIVE JAWABAN					TOTAL FREKUENSI
	1	2	3	4	5	
21		6	13	17	9	45
22	1		9	25	10	45
23			11	24	10	45
24	1	8	5	17	14	45
25		8	4	22	11	45
26		5	3	27	10	45
FREKUENSI	2	27	45	132	64	270

Lanjutan Lampiran 10.

1. Menentukan proporsi

$$P_1 = \frac{F_1}{\text{Total Frekuensi}} = \frac{2}{270} = 0,007$$

$$P_2 = \frac{F_2}{\text{Total Frekuensi}} = \frac{27}{270} = 0,1$$

$$P_3 = \frac{F_3}{\text{Total Frekuensi}} = \frac{45}{270} = 0,167$$

$$P_4 = \frac{F_4}{\text{Total Frekuensi}} = \frac{132}{270} = 0,489$$

$$P_5 = \frac{F_5}{\text{Total Frekuensi}} = \frac{64}{270} = 0,237$$

Menentukan proporsi kumulatif

$$PK_1 = 0 + P_1 = 0 + 0,007 = 0,007$$

$$PK_2 = PK_1 + P_2 = 0,007 + 0,1 = 0,107$$

$$PK_3 = PK_2 + P_3 = 0,107 + 0,167 = 0,274$$

$$PK_4 = PK_3 + P_4 = 0,274 + 0,489 = 0,763$$

$$PK_5 = PK_4 + P_5 = 0,763 + 0,237 = 1,00$$

2. Menentukan nilai Z

$$\text{Nilai } Z_1 = 0,5 - PK_1 = 0,5 - 0,007 = 0,493$$

Disesuaikan tabel Z diperoleh nilai = -2,46

$$\text{Nilai } Z_2 = 0,5 - PK_2 = 0,5 - 0,107 = 0,393$$

Disesuaikan tabel Z diperoleh nilai = -1,24

$$\text{Nilai } Z_3 = 0,5 - PK_3 = 0,5 - 0,274 = 0,226$$

Disesuaikan tabel Z diperoleh nilai = -0,6

$$\text{Nilai } Z_4 = 1 - PK_4 = 1 - 0,763 = 0,237$$

Disesuaikan tabel Z diperoleh nilai = 0,63

$$\text{Nilai } Z_5 = 1 - PK_5 = 1 - 1,00 = 0$$

Disesuaikan tabel Z diperoleh nilai = ∞

3. Menentukan densitas

$$D_1 = \text{nilai } 2,46 \text{ pada tabel ordinal bernilai} \\ = 0,0194$$

$$D_2 = \text{nilai } 1,24 \text{ pada tabel ordinal bernilai} \\ = 0,1849$$

$$D_3 = \text{nilai } 0,6 \text{ pada tabel ordinal bernilai} \\ = 0,3332$$

$$D_4 = \text{nilai } 0,63 \text{ pada tabel ordinal bernilai} \\ = 0,3271$$

$$D_5 = \text{nilai } \infty \text{ pada tabel ordinal bernilai} = 0$$

4. Menentukan skala nilai (scale value-SV)

$$SV_1 = \frac{0 - D_1}{PK_1 - 0} = \frac{0 - 0,0194}{0,007 - 0} = -2,771$$

$$SV_2 = \frac{D_1 - D_2}{PK_2 - PK_1} = \frac{0,0194 - 0,1849}{0,107 - 0,007} = -1,655$$

$$SV_3 = \frac{D_2 - D_3}{PK_3 - PK_2} = \frac{0,1849 - 0,3332}{0,274 - 0,107} = -0,888$$

$$SV_4 = \frac{D_3 - D_4}{PK_4 - PK_3} = \frac{0,3332 - 0,3271}{0,763 - 0,274} = 0,012$$

$$SV_5 = \frac{D_4 - D_5}{PK_5 - PK_4} = \frac{0,3271 - 0}{1 - 0,763} = 1,380$$

5. Menentukan transformasi (skala akhir)

$$Sa_1 = (-2,771 + 3,771) = 1$$

$$Sa_2 = (-1,655 + 3,771) = 2,116$$

$$Sa_3 = (-0,888 + 3,771) = 2,883$$

$$Sa_4 = (0,012 + 3,771) = 3,783$$

$$Sa_5 = (1,380 + 3,771) = 5,151$$

Ordinal	Interval
1	1
2	2,116
3	2,883
4	3,783
5	5,151

Variabel Kepuasan Kerja (Y2)

ITEM PERNYATAAN	ALTERNATIVE JAWABAN					TOTAL FREKUENSI
	1	2	3	4	5	
27			6	23	16	45
28			1	34	10	45
29		1	5	25	14	45
30		2	10	25	8	45
31		5	5	23	12	45
32	5	5	6	20	9	45
FREKUENSI	5	13	33	150	69	270

1. Menentukan proporsi

$$P_1 = \frac{F_1}{\text{Total Frekuensi}} = \frac{5}{270} = 0,019$$

$$P_2 = \frac{F_2}{\text{Total Frekuensi}} = \frac{13}{270} = 0,048$$

$$P_3 = \frac{F_3}{\text{Total Frekuensi}} = \frac{33}{270} = 0,122$$

$$P_4 = \frac{F_4}{\text{Total Frekuensi}} = \frac{150}{270} = 0,556$$

$$P_5 = \frac{F_5}{\text{Total Frekuensi}} = \frac{69}{270} = 0,255$$

Menentukan proporsi kumulatif

$$PK_1 = 0 + P_1 = 0 + 0,019 = 0,019$$

$$PK_2 = PK_1 + P_2 = 0,019 + 0,048 = 0,067$$

Lanjutan Lampiran 10.

$$PK3 = PK2 + P3 = 0,067 + 0,122 = 0,189$$

$$PK4 = PK3 + P4 = 0,189 + 0,556 = 0,745$$

$$PK5 = PK4 + P5 = 0,745 + 0,255 = 1,00$$

2. Menentukan nilai Z

$$\text{Nilai } Z_1 = 0,5 - PK_1 = 0,5 - 0,019 = 0,481$$

Disesuaikan tabel Z diperoleh nilai = -2,08

$$\text{Nilai } Z_2 = 0,5 - PK_2 = 0,5 - 0,067 = 0,433$$

Disesuaikan tabel Z diperoleh nilai = -1,5

$$\text{Nilai } Z_3 = 0,5 - PK_3 = 0,5 - 0,189 = 0,311$$

Disesuaikan tabel Z diperoleh nilai = -0,88

$$\text{Nilai } Z_4 = 1 - PK_4 = 1 - 0,745 = 0,255$$

Disesuaikan tabel Z diperoleh nilai = 0,69

$$\text{Nilai } Z_5 = 1 - PK_5 = 1 - 1,00 = 0$$

Disesuaikan tabel Z diperoleh nilai = ∞

3. Menentukan densitas

$$D_1 = \text{nilai } 2,08 \text{ pada tabel ordinal bernilai} \\ = 0,0459$$

$$D_2 = \text{nilai } 1,5 \text{ pada tabel ordinal bernilai} \\ = 0,1295$$

$$D_3 = \text{nilai } 0,88 \text{ pada tabel ordinal bernilai} \\ = 0,2709$$

$$D_4 = \text{nilai } 0,69 \text{ pada tabel ordinal bernilai} \\ = 0,3144$$

$$D_5 = \text{nilai } \infty \text{ pada tabel ordinal bernilai} \\ = 0$$

4. Menentukan skala nilai (scale value-SV)

$$SV_1 = \frac{0 - D_1}{PK_1 - 0} = \frac{0 - 0,0459}{0,019 - 0} = -2,415$$

$$SV_2 = \frac{D_1 - D_2}{PK_2 - PK_1} = \frac{0,0459 - 0,1295}{0,067 - 0,019} = -1,742$$

$$SV_3 = \frac{D_2 - D_3}{PK_3 - PK_2} = \frac{0,1295 - 0,2709}{0,189 - 0,067} = -1,159$$

$$SV_4 = \frac{D_3 - D_4}{PK_4 - PK_3} = \frac{0,2709 - 0,3144}{0,745 - 0,189} = -0,078$$

$$SV_5 = \frac{D_4 - D_5}{PK_5 - PK_4} = \frac{0,3144 - 0}{1 - 0,745} = 1,233$$

5. Menentukan transformasi (skala akhir)

$$Sa_1 = (-2,415 + 3,415) = 1$$

$$Sa_2 = (-1,742 + 3,415) = 1,673$$

$$Sa_3 = (-1,159 + 3,415) = 2,256$$

$$Sa_4 = (-0,078 + 3,415) = 3,337$$

$$Sa_5 = (1,233 + 3,415) = 4,648$$

Ordinal	Interval
1	1
2	1,673
3	2,256
4	3,337
5	4,648

Lampiran 11. Uji Normalitas

Variabel Perilaku Pemimpin (X1)

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Perilaku_Pemimpin	.114	45	.178	.915	45	.003

a. Lilliefors Significance Correction

Variabel Karakteristik Pegawai (X2)

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Karakteristik_Pegawai	.154	45	.009	.936	45	.016

a. Lilliefors Significance Correction

Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Lingkungan_Kerja	.162	45	.005	.948	45	.044

a. Lilliefors Significance Correction

Variabel Motivasi (Y1)

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Motivasi	.119	45	.120	.946	45	.036

a. Lilliefors Significance Correction

Variabel Kepuasan Kerja (Y2)

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepuasan_Kerja	.159	45	.006	.934	45	.013

a. Lilliefors Significance Correction

Lampiran 12. Uji Multikorelasi

Sub-Struktural 1 (Variabel Dependent Y1)

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.919	1.089
	X2	.933	1.072
	X3	.903	1.108

a. Dependent Variable: Y1

Sub-Struktural 2 (Variabel Dependent Y2)

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.908	1.101
	X2	.925	1.082
	X3	.328	3.046
	Y1	.354	2.823

a. Dependent Variable: Y2

Lampiran 13. Analisis Korelasi

Variabel X1 Terhadap Variabel Y1

		X1	Y1
X1	Pearson Correlation	1	.132
	Sig. (1-tailed)		.193
	N	45	45
Y1	Pearson Correlation	.132	1
	Sig. (1-tailed)	.193	
	N	45	45

Variabel X2 Terhadap Variabel Y2

		X2	Y2
X2	Pearson Correlation	1	.202
	Sig. (1-tailed)		.092
	N	45	45
Y2	Pearson Correlation	.202	1
	Sig. (1-tailed)	.092	
	N	45	45

Variabel X2 Terhadap Variabel Y1

		X2	Y1
X2	Pearson Correlation	1	.114
	Sig. (1-tailed)		.227
	N	45	45
Y1	Pearson Correlation	.114	1
	Sig. (1-tailed)	.227	
	N	45	45

Variabel X3 Terhadap Variabel Y2

		X3	Y2
X3	Pearson Correlation	1	.763**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	45	45
Y2	Pearson Correlation	.763**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Variabel X3 Terhadap Variabel Y1

		X3	Y1
X3	Pearson Correlation	1	.798**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	45	45
Y1	Pearson Correlation	.798**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Variabel Y1 Terhadap Variabel Y2

		Y1	Y2
Y1	Pearson Correlation	1	.750**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	45	45
Y2	Pearson Correlation	.750**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Variabel X1 Terhadap Variabel Y2

		X1	Y2
X1	Pearson Correlation	1	.132
	Sig. (1-tailed)		.194
	N	45	45
Y2	Pearson Correlation	.132	1
	Sig. (1-tailed)	.194	
	N	45	45

Lampiran 14. Surat Keterangan Penelitian


PT. INTI LUHUR FUJA ABADI

Jl. Raya Cangkringmalang KM. 6, Kecamatan Beji, Pasuruan 67154, East Java - Indonesia
 Phone : (62-343) 656275, 656276 ; Fax : (62-343) 656390, 655461 ; Email: intiluhur@yahoo.com

SURAT KETERANGAN

No. : 078 / ILF – BEP / IV / 2014

Bersama ini kami menerangkan bahwa Mahasiswi yang tersebut di bawah ini :

Nama : HANNA ZULFAIDAH
 NIM : 105080413111011
 Fakultas : Program Studi Agrobisnis Perikanan
 Fakultas Perikanan Dan Ilmu Kelautan
 Universitas Brawijaya Malang

Telah melakukan penelitian pada bulan April 2014 dengan judul penelitian : “ Analisis Pengaruh Perilaku Pemimpin, Karakteristik Pegawai, Lingkungan Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya pada Kepuasan Kerja Pegawai PT. Inti Luhur Fuja Abadi, Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur “.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pasuruan, 16 April 2014
 Mengetahui,

Ir. Budi Ekana Prasetya
 Plant Manager