JOURNAL FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS DR SOETOMO
VOLUME 26 **EDITION 4** **Page 406 -430**

Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt. Iss indonesia bagian cleaning servis di garuda food putra putri jaya gresik

Ismail Humam Misbah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo
Jalan Semolowaru no 84 Surabaya, Indonesia

Abstrak Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia bagian cleaning servis di Garuda Putra Putri Jaya Gresik. Penelitian dilakukan dengan membagikan kuesioner pada responden yang merupakan pegawai PT. ISS Indonesia bagian cleaning servis di Garuda Putra Putri Jaya Gresik. Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa : gaya kepemimpinan transaksional, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia bagian cleaning servis di Garuda Putra Putri Jaya Gresik.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja

Abstract *The purpose of this study was to determine the effect of transactional leadership style, work environment and motivation on employee performance of* PT. ISS Indonesia *in the cleaning service section of* Garuda Putra Putri Jaya Gresik*. The research was conducted by distributing questionnaires to respondent who were employees of* PT. ISS Indonesia *in the cleaning service section of* Garuda Putra Putri Jaya. *Instrument testing using validity and reliability tests. The results of multiple linear regression analysis show that : transactional leadership style, work environment and motivation have a positive effect on the performance of* PT. ISS Indonesia *in the cleaning service section of* Garuda Putra Putri Jaya

Keywords: *transactional leadership style, work environment, motivation, performance*

PENGANTAR

Organisasi merupakan suatu wadah bagi orang – orang untuk berkumpul dan bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Dalam organisasi perlunya adanya hirarki pimpinan dan bawahan. Oleh sebab itu perusahaan harus berusaha mencari dan menemukan terobosan-terobosan dan menggunakan konsep – konsep manajemen yang tepat didalam mencapai tujuan perusahaan, yaitu menjadi yang terbaik, mendapatkan keuntungan yang maksimal dan perusahaan dalam rangka mencapai suatu harpan tersebut adalah sumber daya manusia. Dengan kata lain, kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh pimpinan perusahaan tersebut.

Komunikasi antara individu dan kelompok dalam organisasi menciptakan suatu peranan-peranan tertentu yang harus dimainkan. Ada yang memainkan peran sebagai pemimpin dan yang lainnya sebagai pengikut atau karyawan. Untuk mengatur atau pun mengarahkan interaksi tersebut agar dapat mencapai tujuan, maka diperlukan

leadership atau kepemimpinan. Kepemimpinan dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan dan lingkungan kerja. Kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam mengarahkan anggota organisasi adalah faktor penting dalam keefektivan seorang pemimpin.

Dalam konsep kepemimpinan yang diarahkan untuk mencapai tujuan melalui kinerja karyawan terdapat beberapa gaya atau macam kepemimpinan. Menurut pendapat Pasolong dalam bukunya Indrasari M (2018:90) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah gaya suatu cara yang digunakan oleh pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, mendorong, dan mengendalikan bawahanya dalam rangkan pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan, kepemimpinan seseorang dalam suatu perusahaan merupakan salah satu faktor yang menetukan langkah suatu perusahaan,. Faktor yang dapat mempengaruhi baik dan buruknya kinerja seorang karyawan salah satunya adalah dengan cara pemimpin dalam memimpin karyawannya. Keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan ditentukan oleh kepemimpinan, bentuk kepemimpinan yang efektif akan berdampak pada kemajuan perusahaan, (Sugianto 2011:16).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan dari suatu perusahaan adalah adanya lingkungan kerja karyawan. Lingkungan kerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai dampak terhadap karyawan yang melaksanakan tugas tersebut. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan.

Selain faktor lingkungan kerja, motivasi kerja bagi para karyawan pun tidak kalah pentingnya, karena motivasi dapat mengarahkan dan medorong karyawan untuk melakukan dengan kinerja yang tinggi yang sesuai dengan harapan perusahaan. Motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan kerja keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil – hasil atau tujuan tertentu. Karena motivasi kerja dapat mendorong semangat kerja para karyawan sehingga mau bekerja dan memberikan serta keterampilan demi tercapainya tujuan perusahaan. Selain faktor motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Teori mengenai kinerja karyawan di kemukakan oleh Mangkunegara (2009:69). yang mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. ISS Indonesia cabang Jawa Timur di Surabaya. PT. ISS Indonesai yang berlokasi di Jalan Kutisari No.10, Siwalankerto, Wonocolo, Kota SBY, Jawa Timur 60292 merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa (*Outsourcing*). PT. ISS Indonesia adalah perusahaan *Integrated facility Service* yang terbaik dan terbesar di Indonesia dengan cakupan layanan atas *Facility Servis* (*cleaning service*, *office support service*, *gardening* & *landscaping*, *Integrated Pest Manajement*, *building maintenance service*, *portable toilet service*) PT. ISS Indonesia sangat membutuhkan pemimpin dan karyawan yang mempunyai kinerja baik. Salah satu cara agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang berkualitaas adalah menarapkan gaya kepemimpinan, memberikan motivasi serta menciptakan lingkungan kerja kepada karyawan.

Berdasarkan penelitian di PT. ISS Indonesia Cabang Jawa Timur terdapat masalah di beberapa karyawan, dengan gaya kepemimpinan dari seorang *team leader* yang seakan – akan tidak memikirkan kondisi dari bawahnya ketika bekerja. Selama bekerja di PT. ISS Indonesai Cabang Jawa Timur, karyawan juga sering mengeluh disaat jam kerja sudah selesai namun karyawan tidak diperbolehkan untuk pulang. Faktor lingkungan juga menjadi masalah di mana kurangnya pencahayaan lampu menjadi salah satu faktor kinerja karyawan menjadi kurang maksimal. Permasalahan ini perlu diperhatikan oleh perusahaan dan di carikan solusinya agar tidak berlarut – larut dan menyebabkan masalah yang lebih besar dikemudian hari. Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Lingkungan Kerja dan Motivasi**

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Bagian Cleaning Servis di Garuda Food Putra Putri Jaya Gresik".

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah.

1. Apakah Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. ISS Indonesai bagian *Cleaning servis* di Garuda Food Putra Putri Jaya Gresik?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. ISS Indonesia *Cleaning Servis* di Garuda Food Putra Putri Jaya Gresik?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia bagian *Cleaning Servis* di Garuda Food Putra Putri Jaya Gresik?
4. Apakah Gaya kepemimpinan transaksioanal, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia bagian *Cleaning Servis* di Garuda Food Putra Putri Jaya Gresik?

Metode Penelitian

Definisi Operasional, Identifikasi Variabel, dan Indikator Variabel

Variabel-variabel ini terbagi menjadi 2, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas (*independent*) adalah yang mempengaruhi, variabel terikat (*dependen*) adalah variabel yang dipengaruhi.

Identifikasi Variabel

a. Variabel bebas (X):

Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)
Lingkungan Kerja (X2)
Motivasi Kerja (X3)

b. Variabel Terikat (Y):

Kinerja Karyawan (Y1)

Indikator Variabel

a. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Indikator gaya kepemimpinan transaksional dalam penelitian ini mengacu pada teori pendapat Mamesah dalam kusmaningtyas (2009:41) yaitu:

1) Imbalan kontingen (*Contingensi Reword*)
   Pemimpin melakukan ksepakatan tentang hal- hal apa saja yang dilakukan oleh bawahan dan menjajikan imbalan apa yang akan diperoleh bila hal tersebut dicapai.
2) Manajemen Eksepsi Aktif
   Pemimpin memantau divisi dari standart yang telah ditetapkan dan melakukan tindakan perbaikan.
3) Manajemen Eksepsi Pasif.
   Yakni ikut campur bila standar tidak dipenuhi.

b. Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja pada penelitian ini mengacu pada pendapat teori Sedarmayanti (2009:46):

1) Penerangan
   Penerangan adalah cakupan sinar yang masuk kedalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.
2) Suhu udara
   Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruangan kerja pegawai.
3) Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

4) Penggunaan warna
Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk suatu rungan kerja karyawan.

5) Ruang gerak yang diperlukan
Posisi kerja antara pegawai dengan pegawai lainya, juga termasuk alat bantu.

6) Kemampuan bekerja
Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

7) Hubungan pegawai dengan pegawai lainya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika terjadi kebersamaan dalam menjalankan tugas yang di emban.

c. Motivasi kerja

Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini mengacu pada teori Maslow dalam Sunyoto (2015:11) yaitu:

1) Kebutuhan fisiologikal, artinya karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.
2) Kebuthan rasa aman, artinya karyawan bekerja dengan baik karena lembaga menjamin keselamatan kerjanya.
3) Kebuthan sosial, artinya karyawan bekerja dengan baik karena suasana lingkungan kerja yang nyaman.
4) Kebutuhan aktualisasi diri, artinya karyawan bekerja dengan baik untuk mengembangkan kemampuan yang ada dalam dirinya,

d. Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini berdasarkan teori dari Nawawi (2011:67) yaitu:

1) Kuatitas kerja, adalah hasil kerja yang dicapai pegawai.
2) Kualitas kerja, adalah hasil kerja yang dicapai pegawai.
3) Waktu, adalah jangka waktu yang digunakan oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4) Kehadirian, adalah kehadiran pegawai di tempat kerja
5) Kerja sama adalah kemampuan pegawai dalam bekerja sama dengan rekan kerjanya.

Skala pengukuran variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert menurut Sugiono (2010:134) adalah skala yang digunakan sebagai untuk mengukur sikap, pendapat, dan presepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert menggunakan lima tingkatan jawaban dengan susunan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skor Pendapat Responden

No	Jawaban	Skor
1.	Sangat setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak setuju	2
5.	Sangat tidak setuju	1

Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atu valid tidaknya kuisioner. Suatu kuisioner dinyatakan valid atau sah jika pertanyaan yang ada pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur pada kuisioner tersebut. Kriteria uji validitas menurut Sugiyono (2016:126) adalah bila korelasi tiap factor tersebut positif dan besarnya 0,3 keatas maka faktor tersebut merupakan construct yang kuat. Selanjutnya jika kolerasi dibawah 0,3 maka dapat disimpulkan instrument tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrument, dalam hal ini kuisioner, dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak boleh responden yang sama. Uji relibilitas untuk alternative jawaban lebih dari dua menggunakan uji *Cronbach's Alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Jika nilai-nilai Cronbach's Alpha > 0,6, maka instrument penelitian reliabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0.6, maka instrument penelitian tidak reliabel (Ghozali, 2011:133).

Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, peneliti menggunakan analisis linier berganda. Agar hasil yang diperoleh lebih terarah, peneliti menggunakan program software SPSS (*Statistik Product Service Solution*). Formulasi yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan :
Y = Kinerja Karyawan
α = Konstanta
X_1 = Gaya Kepemimpinan
X_2 = Lingkungan Kerja
X_3 = Motivasi Kerja
β_1 = Koefisien Regresi Linier Gaya kepemimpinan
β_2 = Koefisien Regresi Linier Lingkungan kerja.
β_3 = Koefisien Regresi Linier Motivasi Kerja.

2. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas (Ghozali, 2011:97).

Koefisien determinasi berganda (R^2) bertujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi atau besarnya sumbangan secara keseluruhan dari variabel bebas (Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja, Motivasi kerja,) terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas (X) yang tidak dimasukkan kedalam model.

3. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh parsial anatara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial antara Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kriteria pengujian dalam uji t adalah sebagai beriku:

- Bila t hitung > t tabel atau t hitung < t tabel maka gaya kepemimpinan, lingkunagan kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Bila t hitung < t hitung < t tabel maka gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh simultan antara variabel bebas terhadap variabrl terikat, Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, Kriteria pengujian dalam uji F adalah sebagai berikut:

- Bila F hitung > F tabel maka gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Bila F hitung < F tabel maka gaya kepemimpinan, lingkunga kerja dan motivasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Analisis data statistik deskriptif

Sesuai dengan tujuan dalam penelitian ini, yakni untuk menguji pengaruh kepemimpinan transaksional, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat untuk pengumpulan data.

Berdasarkan hasil tabulasi kuesioner, menunjukkan jenis kelamin dari para karyawan PT. ISS Indonesia bagian Cleaning Servis di Garuda Food Putra Putri Jaya Gresik. Sebagai berikut:

1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentasi (%)
Laki-laki	42	60,0 %
Perempuan	28	40,0 %
Total	70	100,0 %

Sumber: Di olah Peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa sebagaian besar responden merupakan karyawan PT. ISS Indonesia bagian *cleaning servis* di Garuda food putra putri jaya Gresik yang berjenis kelamin laki-laki yakni sebesar 60%. Sedangkan 40% sisanya adalah karyawan yang berjenis kelamin perempuan.

Sedangkan dari hasil kuesioner, menunjukkan tingkat pendidikan responden dalam peenlitian ini sebagai berikut:

2. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.2 Tingkat Pendidikan Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentasi (%)
SMP	21	30,0 %
SMA	40	57.14 %
Akademi/Diploma	9	12.86 %
Total	70	100,0 %

Sumber: Di olah Peneliti, 2019

Dari tabel 4.2 menunjunjukan bahwa tingkat pendidikan karyawan PT. ISS Indonesia bagian *cleaning* servis di Garuda food putra putri jaya Gresik yang memiliki tingkat pendidikan terakhir setingkat SMP sebesar 30%, pada karyawan yang memiliki pendidikan terakhir SMA paling mendominasi yakni sebesar 57,14%. Sedangkan yang tingkat pendidikannya diploma paling rendah yakni sebesar 12,86%. Hal ini berarti mayoritas karyawan adalah berpendidikan setingkat SMA/SMK.

Analisis Deskriptif Variabel

a. Analisis tanggapan responden terhadap setiap pertanyaan pada gaya kepemimpinan transaksional

Untuk mengetahui gaya kepemimpinan transaksional seperti yang diterapkan pada PT. ISS Indonesai bagian *cleaning servis*di Garuda food putra putri jaya Gresik, maka ditampilkan hasil kuesioner pada gaya kepemimpinan transaksional atas jawaban pada 70 responden dari 3 item pertanyaan. Dalam penelitian ini untuk mencari rata-rata dari setiap jawaban responden guna untuk memudahkan menilai dari rata-rata tersebut, maka dapat menggunakan interval untuk menentukan panjang kelas, dengan rumus sebagai berikut Sudjana (2001:79):

$$p \frac{rentang}{Banyak\ kelas}$$

Dimana :

P : panjang kelas interval

Rentang : data besar-data kecil

Banyak kelas : 5

Berdasarkan rumus diatas maka untuk panjang kelas interval adalah:

$$p\frac{5-1}{5} = 0{,}8$$

Maka interval dari kriteria penilaian rata-rata dapat diinterprestasikan sebagai berikut:

Tebel 4.3 interprestasi mean

No.	Besaranya mean	interpretasi
1	4,20 -5,00	Sangat baik
2	3,14 – 4,19	Baik
3	2,60 – 3,39	Cukup
4	1,80 – 2,59	Kurang baik
5	1,00 – 1,79	Tidak baik

Sumber Di olah oleh peneliti 2019

Berikut tanggapan dari masing-masing responden pada gaya kepemimpinan transaksional:

Tabel 4.4 Deskriptif umum variabel gaya kepemimpinan transaksional X1

Statistics

		Imbalan kontingen	Manajemen Eksepsi Aktif	Manajemen Eksepsi Pasif
N	Valid	70	70	70
	Missing	0	0	0
Mean		4,04	3,90	4,07
Std. Error of Mean		,092	,087	,087
Median		4,08[a]	3,87[a]	4,09[a]
Mode		4	4	4
Std. Deviation		,770	,725	,729
Variance		,592	,526	,531
Skewness		-,270	,155	-,111
Std. Error of Skewness		,287	,287	,287
Kurtosis		-,703	-1,056	-1,078
Std. Error of Kurtosis		,566	,566	,566
Range		3	2	2
Minimum		2	3	3
Maximum		5	5	5
Sum		283	273	285

Tabel 4.5 Tanggapan responden mengenai Pemimpin memberikan penghargaan / Imbalan ketika karyawan mencapai target

Imbalan kontingen

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1,4	1,4	1,4
	ragu-ragu	16	22,9	22,9	24,3
	setuju	32	45,7	45,7	70,0
	sangat setuju	21	30,0	30,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Berdasarkan pada tabel 4.5, dari 70 responden menyatakan bahwa Pemimpin memberikan penghargaan / Imbalan ketika karyawan mencapai target. Sebanyak 1 responden (1,4%) menyatakan tidak setuju, 16 responden (22,9%) menyatakan ragu-ragu, 32 responden (45,7%) menyatakan setuju dan 21 responden atau (30%) menyatakan sangat setuju. Dengan pertanyaan tersbeut hampir seluruh responden menjawab setuju. Dilihat dari nilai rata-rata skor sebesar 4,04 yang berada pada interval 3,14 – 4,19maka pada pernyataan ini karyawan mendapat sebuah penghargaan atau Imbalan ketika karyawan mencapai target.

Tabel 4.6 Tanggapan responden mengenai pemimpin mengawasi secara langsung kinerja karyawan agar sesuai dengan standar dan prosedur kerja yang telah ditetapkan.

Manajemen Eksepsi Aktif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu-ragu	22	31,4	31,4	31,4
	setuju	33	47,1	47,1	78,6
	sangat setuju	15	21,4	21,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Berdasarkan pada tabel 4.6, dari 70 responden menyatakan bahwa Pemimpin mengawasi secara langsung kinerja karyawan agar sesuai dengan standar dan prosedur kerja yang telah ditetapkan. Sebanyak 22 responden (31,4%) menyatakan ragu-ragu, 33 responden (47,1%) menyatakan setuju dan 15 responden atau (21,4%) menyatakan sangat setuju. Dengan pertanyaan tersbeut hampir seluruh responden menjawab setuju. Dilihat dari nilai rata-rata skor sebesar 3,90 yang berada pada interval 3,14 – 4,19maka pada pernyataan ini karyawan mendapat pengawasan secara langsung kinerja karyawan agar sesuai dengan standar dan prosedur kerja yang telah ditetapkan.

Tabel 4.7 Tanggapan responden mengenai Pemimpin melakukan tindakan perbaikan / evaluasi atas kesalahan yang dilakukan karyawan.

Manajemen Eksepsi Pasif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu-ragu	16	22,9	22,9	22,9
	setuju	33	47,1	47,1	70,0
	sangat setuju	21	30,0	30,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Berdasarkan pada tabel 4.7, dari 70 responden menyatakan bahwa pemimpin melakukan tindakan perbaikan / evaluasi atas kesalahan yang dilakukan karyawan. Sebanyak 16 responden (22,9%) menyatakan ragu-ragu, 33 responden (47,1%) menyatakan setuju dan 21 responden atau (30%) menyatakan sangat setuju. Dengan pertanyaan tersbeut hampir seluruh responden menjawab setuju. Dilihat dari nilai rata-rata skor sebesar 4,07 yang berada pada interval 3,14 – 4,19 maka pada pernyataan ini karyawan mendapat tindakan perbaikan / evaluasi atas kesalahan yang dilakukan karyawan.

b. Analisis tanggapan responden terhadap setiap pertanyaan pada lingkungan kerja

Untuk mengetahui lingkungan kerja seperti yang diterapkan pada PT. ISS Indonesai bagian *cleaning servis*di Garuda food putra putri jaya Gresik, maka ditampilkan hasil kuesioner pada gaya kepemimpinan transaksional atas jawaban pada 70 responden dari 7 item pertanyaan.

Tabel 4.8 Deskripsi umum terkait lingkungan kerja

Statistics

		Penerangan / cahaya ditempat kerja.	Suhu udara	Suara bising	Penggunaan warna	Ruang gerak yang diperlukan	Kemampuan bekerja	Hubungan pegawai dengan pegawai lainya harus harmonis.
N	Valid	70	70	70	70	70	70	70
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,81	4,11	4,07	3,96	4,07	4,14	3,90
Std. Error of Mean		,082	,088	,087	,087	,092	,082	,087
Median		3,78[a]	4,15[a]	4,09[a]	3,94[a]	4,10[a]	4,17[a]	3,87[a]
Mode		4	4	4	4	4	4	4
Std. Deviation		,687	,733	,729	,731	,767	,687	,725
Variance		,472	,537	,531	,534	,589	,472	,526
Skewness		,258	-,182	-,111	,067	-,123	-,192	,155
Std. Error of Skewness		,287	,287	,287	,287	,287	,287	,287
Kurtosis		-,843	-1,094	-1,078	-1,092	-1,275	-,839	-1,056
Std. Error of Kurtosis		,566	,566	,566	,566	,566	,566	,566
Range		2	2	2	2	2	2	2
Minimum		3	3	3	3	3	3	3
Maximum		5	5	5	5	5	5	5
Sum		267	288	285	277	285	290	273

a. Calculated from grouped data.

Tabel 4.9 Tanggapan responden terkait penerangan yang ada (Sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan

Penerangan / cahaya ditempat kerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu-ragu	24	34,3	34,3	34,3
	setuju	35	50,0	50,0	84,3
	sangat setuju	11	15,7	15,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Berdasarkan pada tabel 4.9, dari 70 responden menyatakan penerangan yang ada (Sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan. Sebanyak 24 responden (34,3%) menyatakan ragu-ragu, 35 responden (50 %) menyatakan setuju dan 11 responden atau (15,7 %) menyatakan sangat setuju. Dengan pertanyaan tersbeut hampir seluruh responden menjawab setuju. Dilihat dari nilai rata-rata skor sebesar 3,81 yang berada pada interval 3,14 – 4,19 maka pada pernyataan ini karyawan mendapat penerangan yang ada (Sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan.

Tabel 4.10 Tanggapan responden terkait kondisi suhu udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada karyawan selama bekerja.

Suhu udara

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu-ragu	15	21,4	21,4	21,4
	setuju	32	45,7	45,7	67,1
	sangat setuju	23	32,9	32,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Berdasarkan pada tabel 4.10, dari 70 responden menyatakan kondisi suhu udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada karyawan selama bekerja. Sebanyak 15 responden (21,4%) menyatakan ragu-ragu, 32 responden (45,7%) menyatakan setuju dan 23 responden atau (32,9 %) menyatakan sangat setuju. Dengan pertanyaan tersbeut hampir seluruh responden menjawab setuju. Dilihat dari nilai rata-rata skor sebesar 4,11 yang berada pada interval 3,14 – 4,19 maka pada pernyataan ini karyawan mendapat suhu udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada karyawan selama bekerja.

Tabel 4.11 Tanggapan responden terkait lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin

Suara bising

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu-ragu	16	22,9	22,9	22,9
	setuju	33	47,1	47,1	70,0
	sangat setuju	21	30,0	30,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Berdasarkan pada tabel 4.11, dari 70 responden menyatakan lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin. Sebanyak 16 responden (22,9%) menyatakan ragu-ragu, 33 responden (47,1%) menyatakan setuju dan 21 responden atau (30 %) menyatakan sangat setuju. Dengan pertanyaan tersbeut hampir seluruh responden menjawab setuju. Dilihat dari nilai rata-rata skor sebesar 4,07 yang berada pada interval 3,14 – 4,19 maka pada pernyataan ini karyawan mendapat lingkungan kerja yang tenang dan bebas dari suara bising mesin.

Tabel 4.12 Tanggapan responden terkait warna dinding pada ruang kerja karyawan sangat mendukung keadaan pikiran karyawan untuk bekerja

Penggunaan warna

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu-ragu	20	28,6	28,6	28,6
	setuju	33	47,1	47,1	75,7
	sangat setuju	17	24,3	24,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Berdasarkan pada tabel 4.12, dari 70 responden menyatakan warna dinding pada ruang kerja karyawan sangat mendukung keadaan pikiran karyawan untuk bekerja. Sebanyak 20 responden (28,6%) menyatakan ragu-ragu, 33 responden (47,1%) menyatakan setuju dan 17 responden atau (24,3 %) menyatakan sangat setuju. Dengan pertanyaan tersbeut hampir seluruh responden menjawab setuju. Dilihat dari nilai rata-rata skor sebesar 3,96 yang berada pada interval 3,14 – 4,19 maka pada pernyataan ini karyawan mendapat ruang kerja karyawan sangat mendukung keadaan pikiran karyawan untuk bekerja.

Tabel 4.13 Tanggapan responden terkait ruang kerja yang tersedia sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja

Ruang gerak yang diperlukan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu-ragu	18	25,7	25,7	25,7
	setuju	29	41,4	41,4	67,1
	sangat setuju	23	32,9	32,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Berdasarkan pada tabel 4.13, dari 70 responden menyatakan ruang kerja yang tersedia sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja. Sebanyak 18 responden (25,7%) menyatakan ragu-ragu, 29 responden (41,4%) menyatakan setuju dan 23 responden atau (32,9 %) menyatakan sangat setuju. Dengan pertanyaan tersbeut hampir seluruh responden menjawab setuju. Dilihat dari nilai rata-rata skor sebesar 4,07 yang berada pada interval 3,14 – 4,19 maka pada pernyataan ini karyawan mendapat ruang kerja karyawan sangat memadai untuk mendukung aktivitas kerja.

Tabel 4.14 Tanggapan responden terkait adanya petugas keamanan dilingkungan kantor membuat karyawan bekerja dengan nyaman

Kemampuan bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu-ragu	12	17,1	17,1	17,1
	setuju	36	51,4	51,4	68,6
	sangat setuju	22	31,4	31,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Berdasarkan pada tabel 4.14, dari 70 responden adanya petugas keamanan dilingkungan kantor membuat karyawan bekerja dengan nyaman. Sebanyak 17 responden (17,1%) menyatakan ragu-ragu, 36 responden (51,4%) menyatakan setuju dan 22 responden atau (31,4 %) menyatakan sangat setuju. Dengan pertanyaan tersbeut hampir seluruh responden menjawab setuju. Dilihat dari nilai rata-rata skor sebesar 4,14 yang berada pada interval 3,14 – 4,19 maka pada pernyataan ini karyawan mendapat keamanan dari petugas yang ada dilingkungan kantor membuat karyawan bekerja dengan nyaman.

Tabel 4.15 Tanggapan responden terkait hubungan antara pegawai dengan yang lainya sangat harmonis

Hubungan pegawai dengan pegawai lainya harus harmonis.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu-ragu	22	31,4	31,4	31,4
	setuju	33	47,1	47,1	78,6
	sangat setuju	15	21,4	21,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Berdasarkan pada tabel 4.15, dari 70 responden hubungan antara pegawai dengan yang lainya sangat harmonis. Sebanyak 22 responden (31,4%) menyatakan ragu-ragu, 33 responden (47,1%) menyatakan setuju dan 15 responden atau (21,4 %) menyatakan sangat setuju. Dengan pertanyaan tersbeut hampir seluruh responden menjawab setuju. Dilihat dari nilai rata-rata skor sebesar 3,90 yang berada pada interval 3,14 – 4,19 maka pada pernyataan ini hubungan antara pegawai dengan yang lainya sangat harmonis.

c. Analisis tanggapan responden terhadap setiap pertanyaan pada motivasi kerja

Untuk mengetahui motivasi kerja seperti yang diterapkan pada PT. ISS Indonesai bagian *cleaning servis* di Garuda food putra putri jaya Gresik, maka ditampilkan hasil kuesioner pada gaya kepemimpinan transaksional atas jawaban pada 70 responden dari 4 item pertanyaan

Tabel 4.16 Deskripsi umum terkait motivasi kerja

Statistics

		kebutuhan fisiologikal	kebutuhan rasa aman	kebutuhan sosial	kebutuhan aktualisasi diri
N	Valid	70	70	70	70
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,07	4,04	3,90	4,11
Std. Error of Mean		,087	,092	,087	,088
Median		4,00	4,00	4,00	4,00
Mode		4	4	4	4
Std. Deviation		,729	,770	,725	,733
Variance		,531	,592	,526	,537
Skewness		-,111	-,270	,155	-,182
Std. Error of Skewness		,287	,287	,287	,287
Kurtosis		-1,078	-,703	-1,056	-1,094
Std. Error of Kurtosis		,566	,566	,566	,566
Range		2	3	2	2
Minimum		3	2	3	3
Maximum		5	5	5	5
Sum		285	283	273	288

Tabel 4.17 Tanggapan responden terkait kesediaan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas kegiatan tugas

kebutuhan fisiologikal

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu-ragu	16	22,9	22,9	22,9
	setuju	33	47,1	47,1	70,0
	sangat setuju	21	30,0	30,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Berdasarkan pada tabel 4.17, dari 70 responden kesediaan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas kegiatan tugas. Sebanyak 16 responden (22,9%) menyatakan ragu-ragu, 33 responden (47,1%) menyatakan setuju dan 21 responden atau (30 %) menyatakan sangat setuju. Dengan pertanyaan tersbeut hampir seluruh responden menjawab setuju. Dilihat dari nilai rata-rata skor sebesar 4,07 yang berada pada interval 3,14 – 4,19 maka pada pernyataan ini kesediaan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas kegiatan tugas.

kebutuhan rasa aman

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1,4	1,4	1,4
	ragu-ragu	16	22,9	22,9	24,3
	setuju	32	45,7	45,7	70,0
	sangat setuju	21	30,0	30,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Berdasarkan pada tabel 4.18, dari 70 responden perussahaan cukup bukti untuk memberikan sanksi bila karyawan melakukan kesalahan dalam melakukan tugas. Sebanyak 1 responden (1,4%) menyatakan tidak setuju, 16 responden (22,9%) menyatakan ragu-ragu, 32 responden (45,7 %) menyatakan setuju dan 21 responden atau (30 %) menyatakan sangat setuju. Dengan pertanyaan tersbeut hampir seluruh responden menjawab setuju. Dilihat dari nilai rata-rata skor sebesar 4,04 yang berada pada interval 3,14 – 4,19 maka pada pernyataan ini adanya sanksi bila karyawan melakukan kesalahan dalam melakukan tugas.

kebutuhan sosial

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu-ragu	22	31,4	31,4	31,4
	setuju	33	47,1	47,1	78,6
	sangat setuju	15	21,4	21,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Berdasarkan pada tabel 4.19, dari 70 responden sesama rekan kerja saya saling membantu bila terjadi masalah. Sebanyak 22 responden (31,4%) menyatakan ragu-ragu, 33 responden (47,1 %) menyatakan setuju dan 15 responden atau (21,4%) menyatakan sangat setuju. Dengan pertanyaan tersbeut hampir seluruh responden menjawab setuju. Dilihat dari nilai rata-rata skor sebesar 3,90 yang berada pada interval 3,14 – 4,19 maka pada pernyataan ini adanya anatar sesama rekan kerja saya saling membantu bila terjadi masalah.

kebutuhan aktualisasi diri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu-ragu	15	21,4	21,4	21,4
	setuju	32	45,7	45,7	67,1
	sangat setuju	23	32,9	32,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Berdasarkan pada tabel 4.20, dari 70 responden motivasi yang diberikan oleh pemimpin membuat saya lebih disiplin dalam bekerja. Sebanyak 15 responden atau (21,4%) menyatakan ragu-ragu, 32 responden (45,7%) menyatakan setuju dan 23 responden atau (32,9%) menyatakan sangat setuju. Dengan pertanyaan tersbeut hampir seluruh responden menjawab setuju. Dilihat dari nilai rata-rata skor sebesar 4,11 yang berada pada interval 3,14 – 4,19 maka pada pernyataan ini adanya motivasi yang diberikan oleh pemimpin membuat saya lebih disiplin dalam bekerja.

d. Analisis tanggapan responden terhadap setiap pertanyaan pada kinerja karyawan

Untuk mengetahui kinerja karyawan seperti yang diterapkan pada PT. ISS Indonesai bagian *cleaning servis*di Garuda food putra putri jaya Gresik, maka

ditampilkan hasil kuesioner pada gaya kepemimpinan transaksional atas jawaban pada 70 responden dari 5 item pertanyaan.

Tabel 4.21 Deskripsi umum terkiat kinerja karyawan

Statistics

		kuantitas kerja	kualitas kerja	waktu	kehadiran	kerjasama
N	Valid	70	70	70	70	70
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,07	3,96	4,09	3,84	4,11
Std. Error of Mean		,087	,087	,086	,083	,088
Median		4,09[a]	3,94[a]	4,11[a]	3,81[a]	4,15[a]
Mode		4	4	4	4	4
Std. Deviation		,729	,731	,717	,694	,733
Variance		,531	,534	,514	,482	,537
Skewness		-,111	,067	-,128	,221	-,182
Std. Error of Skewness		,287	,287	,287	,287	,287
Kurtosis		-1,078	-1,092	-1,012	-,881	-1,094
Std. Error of Kurtosis		,566	,566	,566	,566	,566
Range		2	2	2	2	2
Minimum		3	3	3	3	3
Maximum		5	5	5	5	5
Sum		285	277	286	269	288

Tabel 4.22
Tanggapan responden terkait tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan

kuantitas kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu-ragu	16	22,9	22,9	22,9
	setuju	33	47,1	47,1	70,0
	sangat setuju	21	30,0	30,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Berdasarkan pada tabel 4.22, dari 70 responden tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan. Sebanyak 16 responden atau (22,9%) menyatakan ragu-ragu, 33 responden (47,1%) menyatakan setuju dan 21 responden atau (30 %) menyatakan sangat setuju. Dengan pertanyaan tersbeut hampir seluruh responden menjawab setuju. Dilihat dari nilai rata-rata skor sebesar 4,07 yang berada pada interval 3,14 – 4,19 maka pada pernyataan ini adanya peningkatan pencapaian volume kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan.

Tabel 4.23

Tanggapan responden terkait selalu mengerjakan tugas dengan kualitas yang diinginkan perusahaan

kualitas kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu-ragu	20	28,6	28,6	28,6
	setuju	33	47,1	47,1	75,7
	sangat setuju	17	24,3	24,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

waktu

Berdasarkan pada tabel 4.23, dari 70 responden selalu mengerjakan tugas dengan kualitas yang diinginkan perusahaan. Sebanyak 20 responden atau (28,6%) menyatakan ragu-ragu, 33 responden (47,1 %) menyatakan setuju dan 17 responden atau (24,3 %) menyatakan sangat setuju. Dengan pertanyaan tersbeut hampir seluruh responden menjawab setuju. Dilihat dari nilai rata-rata skor sebesar 3,96 yang berada pada interval 3,14 – 4,19 maka pada pernyataan ini adanya peningkatan pekerjaan tugas dengan kualitas yang diinginkan perusahaan.

Tabel 4.24

Tanggapan responden terkait karyawan yang bersangkutan dapat menyelesaikan waktu yang telah ditentukan

waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu-ragu	15	21,4	21,4	21,4
	setuju	34	48,6	48,6	70,0
	sangat setuju	21	30,0	30,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Berdasarkan pada tabel 4.24, dari 70 responden karyawan yang bersangkutan dapat menyelesaikan waktu yang telah ditentukan. Sebanyak 15 responden atau (21,4%) menyatakan ragu-ragu, 34 responden (48,6 %) menyatakan setuju dan 21 responden atau (30 %) menyatakan sangat setuju. Dengan pertanyaan tersbeut hampir seluruh responden menjawab setuju. Dilihat dari nilai rata-rata skor sebesar 4,09 yang berada pada interval 3,14 – 4,19 maka pada pernyataan ini karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu yang ditentukan.

Tabel 4.25

Tanggapan responden terkait karyawan yang bersangkutan selalu datang lebih awal dari jam kerja

kehadiran

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu-ragu	23	32,9	32,9	32,9
	setuju	35	50,0	50,0	82,9
	sangat setuju	12	17,1	17,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Berdasarkan pada tabel 4.25, dari 70 karyawan yang bersangkutan selalu datang lebih awal dari jam kerja. Sebanyak 23 responden atau (32,9%) menyatakan ragu-ragu, 35 responden (50%) menyatakan setuju dan 12 responden atau (17,1%) menyatakan sangat setuju. Dengan pertanyaan tersbeut hampir seluruh responden menjawab setuju. Dilihat dari nilai rata-rata skor sebesar 3,84 yang berada pada interval 3,14 – 4,19 maka pada pernyataan ini karyawan yang bersangkutan selalu datang lebih awal dari jam kerja.

Tabel 4.26

Tanggapan responden terkait pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara bersama-sama

kerjasama

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu-ragu	15	21,4	21,4	21,4
	setuju	32	45,7	45,7	67,1
	sangat setuju	23	32,9	32,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Berdasarkan pada tabel 4.26, dari 70 responden pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara bersama-sama. Sebanyak 15 responden atau (21,4 %) menyatakan ragu-ragu, 32 responden (45,7 %) menyatakan setuju dan 23 responden atau (32,9 %) menyatakan sangat setuju. Dengan pertanyaan tersbeut hampir seluruh responden menjawab setuju. Dilihat dari nilai rata-rata skor sebesar 4,11 yang berada pada interval 3,14 – 4,19 maka pada pernyataan ini pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara bersama-sama.

Pengujian Kualitas Data

Uji Validitas

Apabila $R_{hitung} > R_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut valid, apabila $R_{hitung} < R_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut tidak valid.

Tabel 4.27 Uji validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	72,24	30,042	-,123	,724
VAR00002	72,39	28,153	,119	,699
VAR00003	72,21	25,446	,493	,661
VAR00004	72,47	26,688	,343	,677
VAR00005	72,17	25,709	,451	,665
VAR00006	72,21	25,446	,493	,661
VAR00007	72,33	26,572	,331	,678
VAR00008	72,21	29,910	-,107	,722
VAR00009	72,14	27,487	,228	,688
VAR00010	72,39	28,153	,119	,699
VAR00011	72,21	25,446	,493	,661
VAR00012	72,24	30,042	-,123	,724
VAR00013	72,39	28,153	,119	,699
VAR00014	72,17	25,709	,451	,665
VAR00015	72,21	25,446	,493	,661
VAR00016	72,33	26,572	,331	,678
VAR00017	72,20	25,583	,483	,662
VAR00018	72,44	27,004	,293	,682
VAR00019	72,17	25,709	,451	,665

Pada tabel 4,26 terlihat bahwa semua variabel yang dimaksud dalam variabel gaya kepemimpinan transaksional, lingkungan kerja, dan motivasi kerja valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation*-nya lebih besar dari 0,235.

Uji Reliabilitas

Suatu variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *Cronbac's Alpha* >0,5 yang berarti baik atau sangat menyakinkan.

Tabel 4.28 Uji reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,695	19

Pada tabel 4.28 variabel gaya kepemimpinan transaksional, lingkungan kerja, dan motivasi kerja menunjukkan pengujian realibilitas pada instrumen dengan nilai *Cronbac's Alpha* sebesar 0,695. Suatu variabel dikatakan realibel jika memberikan nili *Cronbac's Alpha* >0,5 yang berarti baik atau sangat menyakinkan.

Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Dalam uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah data memiliki sebaran yang normal. Untuk menguji normalitas data dalam penelitian ini digunakan uji *Kolmogrov-Smirnov.* Kemudian untuk menerima atau menolak hipotesis dengan cara membandingkan p-*value* dengan taraf signifikansi (α) sebesar 0,05. Jika p-*value* > 0,05 maka data berdistribusi normal.

Hasil pengujian normalitas dari *Kolmogrov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel 4.5 Sebagai berikut:

4.29 Uji Normalitas *Kolmogrov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,44018908
Most Extreme Differences	Absolute	,084
	Positive	,080
	Negative	-,084
Kolmogorov-Smirnov Z		,698
Asymp. Sig. (2-tailed)		,713

Dari Hasil perhitungan uji normalitas *Kolmogrov-Smirnov,* diketahui nilai signifikansi 0,713 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa p-*value* dari *Unstandardized Residual* ternyata lebih besar dari α (P>0,05), sehingga keseluruhan data tersebut dinyatakan memiliki distribusi normal atau memiliki sebaran data yang normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah ada korelasi di antara variabel independen yang satu dengan yang lainnya. Hasil uji multikolinieritas dapat dari besarnya *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.30 Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2,255	2,743		-,822	,414		
	GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL	,137	,325	,064	,422	,674	,306	3,264
	LINGKUNGAN KERJA	,595	,115	,608	5,162	,000	,499	2,003
	MOTIVASI KERJA	,246	,324	,140	,759	,450	,203	4,926

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa semua variabel bebas yang memiliki *tolerance value* lebih dari 0,1 (>0,1) dan semua variabel bebas memiliki nilai *VIF* kurang dari <10.[1] Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak ada gejala multikolonieritas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitisitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi memiliki variansi yang sama (homoskedastisitas) dari residual satu ke pengamatan yang lain. Jika asumsi ini tidak dipenuhi maka terjadi heteroskedasitisitas. Hasil pengujian heteroskedasitisitas sebagai berikut:

Tabel 4. 31 Uji Heteroskedasitisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,945	1,553		,609	,545
	Gaya Kepemimpinan Transaksional	,026	,184	,032	,142	,888
	Lingkungan Kerja	,015	,065	,039	,224	,824
	Motivasi Kerja	-,030	,183	-,045	-,166	,869

a. Dependent Variable: RES2

Hasil Uji heteroskedasitisitas menujukkan Signifikansi > 0,05 berarti tidak heteroskedasitisitas, sedangkan ketika singifikansi < 0,05 terjadi heteroskedasitisitas. Dari Uji heteroskedasitisitas melalui *Program SPSS for Windowa release 21* dapat diketahui seperti tabel diatas yang menunjukkan tidak ada gangguan heteroskedastistas, karena nilai t_{hitng} lebih kecil dari nilai t_{tebel} dengan nilai P>0,05 atau tidak signifikan.[2] Untuk memudahkan pemahaman peneliti menunjukan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.32 Uji Heteroskedasitisitas

Varabel	t_{hitng}	t_{tebel}	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transaksional	0,142	0,235	0,888	Tidak heteroskedasitisitas
Lingkungan Kerja	0,224	0,235	0,824	Tidak heteroskedasitisitas
Motivasi Kerja	-0,114	0,235	0,869	Tidak heteroskedasitisitas

Sumber: Data primer diolah

Keterangan :*) t_{tebel} pada taraf signifikansi 5%.

4.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dalam penelitian sebagai alat untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penyelesaian model regresi linier berganda dilakukan dengan bantuan *Program SPSS for Windows release 21* dan perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.33 Hasil Regresi linier berganda

Variabel	Koefisien	T_{hitung}	Sig
Konstanta	-2,255		
Gaya Kepemimpinan Transkasional X1	0,137	0,422	0,000
Lingkungan Kerja X2	0,595	5,162	0,000
Motivasi Kerja X3	0,246	0,759	0,000
R^2	0,542		

[2] Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS"* (Jakarta, 2001) cet 3

Adjusted R^2	0,521
F Statistik	26,060 (0,000)

Dari hasil analisis diatas menunjukkan hasil analisis regresi liner berganda. Maka dapat disusun persamaan sebagai berikut:

KK= -2,255 + 0,137 X1 + 0,595 X2 + 0,246 X3

Persamaan menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transaksional, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Nilai konstanta sebesar -2,255 menyatakan jika tidak ada peningkatan gaya kepemimpinan transaksional, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, maka skor kinerja karyawan berkurang sebesar 2,255 satuan. Nilai koefisien gaya kepemimpinan transaksional sebesar 0,137 menyatakan jika terjadi peningkatan gaya kepemimpinan transaksional sebesar satuan maka gaya kepemimpinan transaksional akan mengalami peningkatan sebesar 0,137 satuan. Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,595 menyatakan jika terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar satuan maka lingkungan kerja 0,595 akan mengalami peningkatan sebesar 0,595 satuan. Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,246 menyatakan jika terjadi peningkatan motivasi kerja sebesar satuan maka motivasi kerja 0,246 akan mengalami peningkatan sebesar 0,246 satuan.

Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menyatakan persentase total variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1. Apabila R^2 mendekati 1, ini menunjukkan bahwa variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Sebaliknya jika nilai R2 mendekati 0, maka variasi dari variabel dependen tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Tabel 4.34 Koefosien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,736[a]	,542	,521	1,473

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transaksional

Dari pengujian diatas telah menghasilkan nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,542, sehingga dapat dikatakan bahwa hasil pengujian yang dilakukan memberikan hasil yang baik (*goodness of fit*). Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 54,2% variasi dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan transaksional, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Sedangkan 45,8% lainnya dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Uji Hipotesis

a. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengatahui signifikansi dari model regresi yang digunakan. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf signifikansi (α) = 5%. Hasil uji F sebagai dapat dilihat pada tabel 4.35 Uji F.

Tabel 4.35 Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	169,527	3	56,509	26,060	,000[b]
	Residual	143,116	66	2,168		
	Total	312,643	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transaksional

Dari hasil pengolahan data diperoleh F_{hitung} = 26,060, sedangkan F_{tabel} pada tarif signifikansi 5% dengan df (2-67) adalah sebesar 3,13. Dikarenakan F_{hitung} > F_{tabel} (26,060 > 3,13), artinya model regresi tentang pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan cocok. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini mengunakan uji t (pengujian secara parsial). Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel idependen terhadap dependen secara individual. Pengujian nilai t dilakukan dengan dua sisi yang digunakan untuk mengujian untuk hipotesis hasil pengujiannya diperoleh dari test signifikansi dengan program *Program SPSS for Windows release 21* dan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.36 Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,255	2,743		-,822	,414
	Gaya Kepemimpinan Transaksional	,137	,325	,064	,422	,674
	Lingkungan Kerja	,595	,115	,608	5,162	,000
	Motivasi Kerja	,246	,324	,140	,759	,450

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t dapat menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,674 > 0,05 dan memiliki t_{hitung} 0,422 > t_{tabel} 0,235, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan.

Variabel Lingkugan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan memiliki t_{hitung} 5,162 > t_{tabel} 0,235, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh Lingkugan kerja terhadap kinerja karyawan.

Variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,450 > 0,05 dan memiliki t_{hitung} 0,759 > t_{tabel} 0,235, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pembahasan ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan transaksional, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. ISS Indonesia bagian *cleaning servis* di Garuda food putra putri jaya Gresik. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis deskriptif dan metode statistik, pada metode deskriptif diperoleh informasi dari responden melalui kuesioner yang berisikan tentang karakteristik responden yaitu jenis kelamin dan pendidikan terakhir atas pernyataan

dalam kuesioner. Sedangkan pada metode statistik pengolahan data dilakukan dengan *Program SPSS for Windowa release 21*.

a. **Gaya kepemimpinan transaksional, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. ISS Indonesia bagian *cleaning servis* di Garuda food putra putri jaya Gresik.**

Dari hasil pengujian pengaruh secara simultan menunjukkan bahwa variabel mengetahui gaya kepemimpinan transaksional, lingkungan kerja, dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. ISS Indonesia bagian *cleaning servis* di Garuda food putra putri jaya Gresik, dan variabel Lingkungan Kerja sebagai variabel paling signifikan yang mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. ISS Indonesia bagian *cleaning servis* di Garuda food putra putri jaya Gresik. Salah satu cara agar karyawan PT. ISS Indonesia mempunyai kinerja yang baik adalah menerapkan pola gaya kepemimpinan transaksional, menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, serta memberikan motivasi kepada karyawan.

b. **Gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. ISS Indonesia bagian *cleaning servis* di Garuda Food Putra Putri Jaya Gresik**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT ISS Indonesia. Hal ini sesuai dengan pengujian hipotesis diatas bahwa gaya kepemimpinan transaksional didalam PT ISS Indonesia tercipta dari seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat sebagai berikut: memberikan pengarahan terhadap bawahanya mengenai prosedur atau pelaksanaan tugas dan target yang harus dicapai, pimpinan selalu meberikan pengawasan secara deskriftif terhadap tugas karyawan dengan tujuan sebagai antisipasi dan meminimalisir tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan. Dalam evaluasi ini terlihat bahwa karyawan pada PT ISS Indonesia bagian *cleaning servis* di Garuda food putra putri jaya Gresik merasa pimpinan mampu memberikan pemahaman melalui gaya kepemimpinan transaksioanl, sehingga para karyawan sedikit banyak mempengaruhi kinerjanya.

c. Lingkungan Kerja berpengaruh cukup signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. ISS Indonesia bagian *cleaning servis* di Garuda Food Putra Putri Jaya Gresik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh cukup signifikan terhadap kinerja karyawan di PT ISS Indonesia. hal ini sesuai dengan pengujian hipotesis diatas bahwa lingkungan kerja di dalam pada PT ISS Indonesia bagian *cleaning servis* di Garuda food putra putri jaya Gresik melalui beberapa hal sehingga memberikan kenyamanan bagi para karyawan. Dari hal tersebut mampu meningkatkan kinerja karyawan. Faktor-faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT ISS Indonesia yakni: faktor penerangan yang cukup untuk memudahkan akses karyawan dalam bekerja, suhu udara yang nyaman, pemilihan warna dinding yang cocok sehingga menimbulkan semangat kerja, keamaan terjaga, serta hubungan pegawai dengan pegawai lainya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika terjadi kebersamaan dalam menjalankan tugas yang di emban. Dalam evaluasi ini terlihat bahwa karyawan pada PT ISS Indonesia bagian *cleaning servis* di Garuda food putra putri jaya Gresik merasa perusahan memberikan kenyamanan dalam berkerja melalui lingkungan yang nyaman serta aman, sehingga cukup signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

d. **Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. ISS Indonesia bagian *cleaning servis* di Garuda Food Putra Putri Jaya Gresik**.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT ISS Indonesia. Hal ini sesuai dengan pengujian hipotesis diatas bahwa motivasi kerja didalam PT ISS Indonesia yang dirasakan oleh karyawan sebagai berikut: para karywaan mendapat sarana yang cukup mendukung

dalam aktivitas pekrjaan mereka, perusahan hanya memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja, saling membantu anatar rekan kerja apabila ada yang terkena masalah, serta pimpinan selalu memberikan motivasi terhadpa keryawan berupa semangat untuk selalu disiplin dalam bekerja. Dalam evaluasi ini terlihat bahwa karyawan pada PT ISS Indonesia bagian *cleaning servis* di Garuda food putra putri jaya Gresik merasa pimpinan mampu memberikan pemahaman melalui gaya kepemimpinan transaksioanl, sehingga para karyawan sedikit banyak mempengaruhi kinerjanya.

Kesimpulan

Dari hasil analisis data dan pembahasan dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Variabel gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,674 > 0,05 dan memiliki t_{hitung} 0,422 > t_{tabel} 0,235, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel Lingkugan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan memiliki t_{hitung} 5,162 > t_{tabel} 0,235, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh Lingkugan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,450 > 0,05 dan memiliki t_{hitung} 0,759 > t_{tabel} 0,235, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Terdapat pengaruh dari gaya kepemimpinan transaksional, lingkungan kerja dan motivasi kerja sebesar 54,2% mepengaruhi kinerja karyawan di PT. ISS Indonesai bagian *cleaning servis* di Garuda food putra putri jaya Gresik.