



**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, LINGKUNGAN  
KERJA PADA KINERJA KARYAWAN  
PT. MITRA JASA POWER  
KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**MUHAMMAD IQBAL  
NPM 1515310824**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2020**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : MUHAMMAD IQBAL  
NPM : 1515310824  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1(STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : "ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN,  
KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA PADA  
KINERJA KARYAWAN PT. MITRA JASA POWER  
KOTA MEDAN"

Medan, Januari 2020

**KETUA PROGRAM STUDI**

(NURAFRINA SIREGAR, SE.,M.Si)

**DEKAN**

(DR. SURYA NITA, SH, M.Hum)

**PEMBIMBING I**

(DR. M. TOYIB DAULAY, SE, MM)

**PEMBIMBING II**

(RINDI ANDIKA, SE.,MM)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

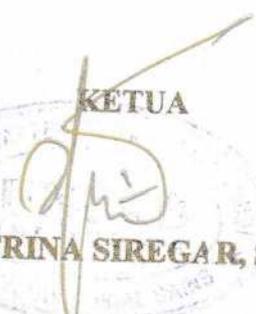
SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH  
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

**PERSETUJUAN UJIAN**

NAMA : MUHAMMAD IQBAL  
NPM : 1515310824  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1(STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : "ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN,  
KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA PADA  
KINERJA KARYAWAN PT. MITRA JASA POWER  
KOTA MEDAN"

MEDAN, Januari 2020

**KETUA**

  
(NURAFRINA SIREGAR, SE.,M.Si)

**ANGGOTA 1**



(DR. M. TOYIB DAULAY, SE, MM)

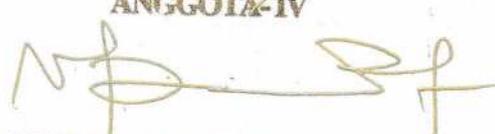
**ANGGOTA - II**

  
(RINDI ANDIKA, SE.,MM)

**ANGGOTA - III**

  
(ABDI SETIAWAN, SE.,M.Si)

**ANGGOTA-IV**

  
(NASHRUDIN SETIAWAN, SE.,MM)

## SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : MUHAMMAD IQBAL  
NPM : 1515310824  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1(STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : “ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN,  
KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA PADA  
KINERJA KARYAWAN PT. MITRA JASA POWER  
KOTA MEDAN”

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).

Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Januari 2020



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : MUHAMMAD IQBAL

Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 19 Februari 1997

NPM : 1415310632

Fakultas : Sosial Sains

Program Studi : Manajemen (SDM)

Alamat : Jl. Kapten Muslim Gang Pertama No. 24F Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Januari 2020

Yang membuat pernyataan



**MUHAMMAD IQBAL**

Telah Diperiksa oleh LPMU  
dengan Plagiarisme...60%

FM-BPAA-2012-041

Hal : Permohonan Meja Hijau



Medan, 06 Februari 2020  
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
Fakultas SOSIAL SAINS  
UNPAB Medan



Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MUHAMMAD IQBAL  
Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 19 Februari 1997  
Nama Orang Tua : lukman  
N. P. M : 1515310824  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Program Studi : Manajemen  
No. HP : 081288779902  
Alamat : JL KESATRIA GANG DAMAI NO 18

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Analisis Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan PT. Mitra Jasa Power Kota Medan, Selanjutnya saya menyatakan :

- Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- Telah tercap keterangan bebas pustaka
- Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
- Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi dosen pembimbing, prodi dan dekan
- Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	-
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,100,000</b>

06/Februari  
2020  
*[Signature]*

Periode Wisuda Ke :

Ukuran Toga : **M**

Diketahui/Ditetapkan oleh :

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.  
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



Hormat saya

*[Signature]*  
MUHAMMAD IQBAL  
1515310824

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
  - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



# Plagiarism Detector v. 1460 - Originality Report

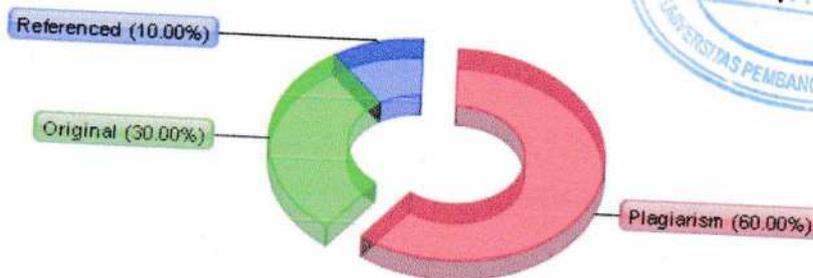
Analyzed document: 02/05/20 08:02:45

## "MUHAMMAD IQBAL\_1515310824\_MANAJEMEN.docx"

Check Type: Internet - via Google and Bing

Licensed to: **Universitas Pembangunan Panca Budi\_License03**

Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

### Top sources of plagiarism:

309 wrds: 53393	<a href="https://pustaka.pancabudi.ac.id/dj_file/penelitian/46998_BABIV.pdf">https://pustaka.pancabudi.ac.id/dj_file/penelitian/46998_BABIV.pdf</a>
220 wrds: 37773	<a href="https://pustaka.pancabudi.ac.id/dj_file/penelitian/51468_BABIV.pdf">https://pustaka.pancabudi.ac.id/dj_file/penelitian/51468_BABIV.pdf</a>
188 wrds: 35218	<a href="http://www.jurnalmudiraindure.com/wp-content/uploads/2016/03/PENGARUH-KOMPENSASI...">http://www.jurnalmudiraindure.com/wp-content/uploads/2016/03/PENGARUH-KOMPENSASI...</a>

Other Sources:]

### Processed resources details:

188 - Ok / 15 - Failed

Other Sources:]

### Important notes:

Wikipedia:



**Detected!**

Google Books:



**GoogleBooks Detected!**

Ghostwriting services:



[not detected]

Anti-cheating:



[not detected]

### Active References (Urls Extracted from the Document):

ected

### Excluded Urls:



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)

## PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

yang bertanda tangan di bawah ini :

Lengkap

Tgl. Lahir

Pokok Mahasiswa

Studi

trasi

Kredit yang telah dicapai

Hp

ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

: MUHAMMAD IQBAL

: Medan / 19 Februari 1997

: 1515310824

: Manajemen

: Manajemen SDM

: 141 SKS, IPK 3.23

: 08126525148

:

### Judul

Analisis Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja pada Karyawan Terhadap PT.Mitra Jasa Power Medan

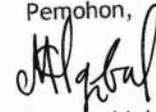
Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

ng Tidak Perlu

  
Rektor I  
( Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D. )

Medan, 14 Desember 2019

Pemohon,



( Muhammad Iqbal )

Tanggal : .....

Disahkan oleh :  
Dekan

  
( Dr. Surya Nita, S/H., M.Hum. )

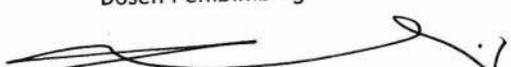
Tanggal : .....

Disetujui oleh:  
Ka. Prodi Manajemen

  
( Nurafrina Siregar, SE., M.Si. )

Tanggal : 10/12/2019

Disetujui oleh :  
Dosen Pembimbing I :

  
( Dr Muhammad Toyib Daulay, SE,MM )

Tanggal : .....

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing II :

  
( Rindi Andika, SE., MM. )

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : Pr. Muhammad Toyib Paulay, SE. MM  
 Dosen Pembimbing II : Rindi Andika, SE. MM  
 Nama Mahasiswa : MUHAMMAD IQBAL  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310824  
 Jenjang Pendidikan : S1  
 Sarjana  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Analisis Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Ungkungan Kerja pada Kinerja Karyawan PT Mitra Jasa Power Kota Medan

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
17/12/2019	BAB I BAB II BAB III Daftar pustaka		Acc Portugis
18/12/2019	Acc Seminar proposal		Acc Seminar

Medan, 14 Desember 2019  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan,

Pr. M. Toyib Paulay SE, MM



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



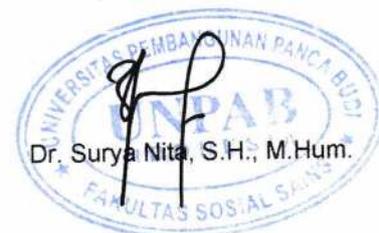
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : Dr Muhammad Toyib Paulay, SE .MM  
 Dosen Pembimbing II : Rindi Andika, SE .MM  
 Nama Mahasiswa : MUHAMMAD IQBAL  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok : 1515310824  
 Mahasiswa : SI  
 Jenjang Pendidikan : Sarjana  
 Judul Tugas : Analisis Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan  
 Akhir/Skripsi : Kerja pada Kinerja Karyawan PT Mitra Jasa power kota me

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
20/12 <sup>19</sup>	- Cpk		
23/12 <sup>19</sup>	- Oyo BMOZ Q U		
28/12 <sup>19</sup>	- penulisan paragraf		
27/12 <sup>19</sup>	- Ace sempur		

Medan, 14 Desember 2019  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan,





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Pembimbing I : Dr. Muhammad Toyib Daulay, SE, MM  
 Pembimbing II : Rindi Andira, SE, MM  
 Nama Mahasiswa : MUHAMMAD IQBAL  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310824  
 Mata Kuliah : Sastra (SI)  
 Tugas Akhir/Skripsi : Analisis Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan PT. Mitra Jasa Power Kota Medan

ANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
7/01 <sup>20</sup>	penulisan Bab I Bab II Bab III Bab IV Bab V		
11/01 <sup>20</sup>	Kesimpulan dan saran tugas konsultasi		
12/01 <sup>20</sup>	ACC sedang menunggu		DCC sedang menunggu.

Medan, 31 Januari 2020  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan,





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Pembimbing I : Dr. Muhammad Toyib Paolay, SE.MM  
 Pembimbing II : Rindi Andika, SE.MM  
 Mahasiswa : MUHAMMAD IQBAL  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310824  
 Tingkat Pendidikan : Sarjana (S1)  
 Tugas Akhir/Skripsi : Analisis Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan PT. Mitra Jasa Power Kota Medan

TANGGAL	PEBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
7/2020	BAB I BAB II BAB III BAB IV	[Signature]	Ace persentasi
7/2020	Simpulan Saran Daftar pustaka	[Signature]	Ace persentasi
1/2020	Ace persentasi Skripsi	[Signature]	Ace Skripsi nota ttda.

[Handwritten signature]

Medan, 31 Januari 2020  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan,

[Signature]  
 Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Indonesia  
 Fakultas Sosial Sains  
 Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



## ABSTRAK

---

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Jasa Power Kota Medan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 41 orang karyawan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda untuk memperoleh hasil mengenai hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Hasil yang didapat dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Jasa Power Kota Medan. Secara parsial bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh dominan dibandingkan variabel kompensasi dan lingkungan kerja. Koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,847 berarti 84,7% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 15,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan**

## ABSTRACT

---

*This study was to determine the effect of individual characteristics, job characteristics and work situation characteristics on employee performance at PT. Medan City Power Services Partner. The number of samples in this study were 41 employees. The analysis technique used in this study is multiple linear regression to obtain results regarding the relationship between one variable with another variable.*

*The results obtained from this study indicate that simultaneously leadership style, compensation, work environment has a positive and significant effect on employee performance at PT. Medan City Power Services Partner. Partially, the leadership style variable has a dominant influence compared to the compensation and work environment variables. The coefficient of determination (R Square) of 0.847 means that 84.7% of employee performance variables can be explained by the variables of leadership style, compensation, work environment, while the remaining 15.3% is influenced by other factors not included in this study.*

***Keywords: Leadership Style, Compensation, Work Environment and Employee Performance***

## KATA PENGANTAR

Allahamdullah, puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya yang selalu menyertai penulis dalam menyelesaikan skripsi dengan judul **Analisis Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan PT. Mitra Jasa Power Kota Medan**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi & Bisnis di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Selama proses studi dan pengerjaan penelitian ini, penulis telah banyak menerima saran, motivasi serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, SH, M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Dr. M. Toyib Daulay, SE.,MM, selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Rindi Andika, SE.,MM, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda dan Ibunda serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
7. Kepada Pimpinan PT. Mitra Jasa Power Kota Medan yang mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian, serta seluruh karyawan yang telah membantu penulis selama penelitian.
8. Kepada seluruh keluargaku yaitu Abangku dan masih banyak lagi yang belum saya sebutkan. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan
9. Kepada teman kampusku dan masih banyak lagi yang belum saya sebutkan. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
10. Kepada temanku .....dan masih banyak lagi yang belum saya sebutkan. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca.

Medan, Januari 2020

Penulis

**MUHAMMAD IQBAL**

**1515310824**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>LEMBARAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	4
C. Rumusan Masalah .....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
E. Keaslian Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori	
1. Gaya Kepemimpinan .....	8
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan .....	8
b. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan .....	9
2. Kompensasi.....	13
a. Pengertian Kompensasi.....	13
b. Klasifikasi Kompensasi .....	16
3. Lingkungan Kerja .....	18
a. Pengertian Lingkungan Kerja .....	18
b. Lingkungan Kerja Fisik .....	20
c. Lingkungan Kerja Non Fisik.....	21
4. Kinerja .....	21
a. Pengertian Kinerja.....	21
b. Tujuan Kinerja .....	22
c. Elemen Kinerja .....	23
d. Manfaat Penilaian Kinerja .....	23
e. Indikator Kinerja .....	24

B. Penelitian Terdahulu.....	25
C. Kerangka Konseptual .....	27
D. Hipotesis .....	29

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian.....	31
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	31
C. Definisi Operasional Variabel .....	32
D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data.....	33
E. Teknik Pengumpulan Data .....	34
F. Teknik Analisis Data .....	35

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian.....	41
1. Deskripsi Objek Penelitian .....	41
a. Sejarah Perusahaan .....	41
b. Visi dan Misi.....	42
c. Data Legalitas .....	42
d. Wilayah Layanan .....	42
e. Struktur Organisasi Perusahaan .....	46
2. Deskripsi Karakteristik Responden .....	48
3. Deskripsi Variabel Penelitian .....	52
4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	66
5. Pengujian Asumsi Klasik.....	70
6. Regresi Linier Berganda .....	75
7. Uji Kesesuaian ( <i>Test Goodness Of Fit</i> ).....	76
B. Pembahasan .....	79
1. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan .....	79
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	80
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	81

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	82
B. Saran .....	82

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

### **BIODATA**

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.	Alur Pemberian Kompensasi.....	15
Tabel 2.2.	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	25
Tabel 3.1.	Sekedul Proses Penelitian.....	31
Tabel 3.2.	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	33
Tabel 4.1.	Jenis Kelamin.....	49
Tabel 4.2.	Usia.....	49
Tabel 4.3.	Pendidikan Terakhir.....	50
Tabel 4.4.	Status.....	50
Tabel 4.5.	Lama Bekerja.....	51
Tabel 4.6.	Posisi Jabatan.....	51
Tabel 4.7.	Pemimpin ditempat saya bekerja mengkoordinasikan kegiatan bekerja serta pembuatan jadwal tugas pekerjaan untuk satu tahun.....	52
Tabel 4.8.	Pemimpin ditempat saya bekerja menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja.....	53
Tabel 4.9.	Jika muncul permasalahan pemimpin ditempat saya bekerja bersedia membantu dan memberikan jalan keluar dan menjadikan suatu keputusan organisasi.....	53
Tabel 4.10.	Pemimpin ditempat saya bekerja mempunyai kemampuan dalam pengawasan yang baik terhadap bawahannya.....	54
Tabel 4.11.	Saya selalu hadir dalam bekerja karena merasa nyaman.....	55

Tabel 4.12.	Saya harus dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan perusahaan.....	55
Tabel 4.13.	Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu.....	56
Tabel 4.14	Gaji yang saya terima dari perusahaan merupakan imbalan atas pekerjaan saya lakukan.....	57
Tabel 4.15	Setiap tahun saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya .....	57
Tabel 4.16	Selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan jaminan kesehatan .....	58
Tabel 4.17	Saya memperoleh gaji sesuai dengan kinerja saya.....	58
Tabel 4.18	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman .....	59
Tabel 4.19	Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain.....	60
Tabel 4.20	Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan .....	60
Tabel 4.21	Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada di perusahaan .....	61
Tabel 4.22	Saya mendapatkan jaminan perlindungan terhadap risiko kerja.....	61
Tabel 4.23	Saya diperlakukan adil sama seperti karyawan lain .....	62
Tabel 4.24	Saya memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan pekerjaan yang telah ditentukan .....	63
Tabel 4.25	hasil pekerjaan saya memenuhi target yang telah ditentukan dalam program audit.....	63

Tabel 4.26	Dengan banyaknya audit yang telah saya lakukan, saya lebih memahami profesi saya dengan baik.....	64
Tabel 4.27	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.....	65
Tabel 4.28	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan Efisien.....	65
Tabel 4.29	Waktu yang diberikan dalam melaksanakan pekerjaan yang penting bagi perusahaan .....	66
Tabel 4.30	Uji Validitas ( $X_1$ ) Gaya Kepemimpinan.....	67
Tabel 4.31	Uji Validitas ( $X_2$ ) Kompensasi.....	67
Tabel 4.32	Uji Validitas ( $X_3$ ) Lingkungan Kerja .....	68
Tabel 4.33	Uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan.....	68
Tabel 4.34	Uji Reliabilitas ( $X_1$ ) Gaya Kepemimpinan.....	69
Tabel 4.35	Uji Reliabilitas ( $X_2$ ) Kompensasi .....	69
Tabel 4.36	Uji Reliabilitas ( $X_3$ ) Lingkungan Kerja.....	70
Tabel 4.37	Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan.....	70
Tabel 4.38	Uji Multikolinieritas .....	73
Tabel 4.39	Regresi Linier Berganda.....	75
Tabel 4.40	Uji Simultan.....	76
Tabel 4.41	Uji Parsial .....	77
Tabel 4.42	Koefisien Determinasi .....	78

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	Kerangka Konseptual Penelitian .....	29
Gambar 4.1	Histogram Uji Normalitas .....	71
Gambar 4.2	PP Plot Uji Normalitas .....	72
Gambar 4.3	<i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas.....	74

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Keberhasilan instansi dalam menjalankan tujuannya tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia (pegawai). Apabila faktor sumber daya manusia sudah dianggap tidak mumpuni dalam suatu instansi maka dapat dipastikan instansi tersebut akan mengalami penurunan kinerja. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Dalam kondisi lingkungan tersebut, manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai pada produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Organisasi merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari sub sistem tersebut rusak, maka akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lain.

Sistem tersebut dapat berjalan dengan semestinya jika individu- individu yang ada di dalamnya berkewajiban mengaturnya, yang berarti selama anggota atau individunya masih suka dan melaksanakan tanggung jawab sebagaimana mestinya maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik. Suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap instansi akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan instansi.

Beberapa cara untuk mewujudkan kinerja yang baik dapat dicapai dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui cara tersebut diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para pegawai telah terbekali dan hal tersebut berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Pemberian motivasi untuk meningkatkan kinerja pada pegawai menyangkut berbagai bentuk, diantaranya dengan cara memberi motivasi langsung tertuju pada masing-masing individu. Cara yang lazim dilaksanakan adalah dengan memberikan kebijaksanaan kompensasi yang wajar, yang bisa mencukupi semua kebutuhan hidupnya. Kinerja di kantor PT. Mitra Jasa Power Kota Medan ini sudah sangat bagus dari tahun ke tahun, dapat dilihat dari proses tase tiap tahunnya yang meningkatkan. Hal itu dipengaruhi oleh adanya kepemimpinan yang sesuai yang diinginkan oleh pegawai. Kinerja yang bagus akan membuat tujuan organisasi tercapai dengan mudah

Kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Menurut Gary Dessler (2009: 82) kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan). Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi/perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap.

Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Samsuddin (2006:187-188) mengemukakan bahwa, pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Di Kantor ini kompensasi diberikan hanya dengan kompensasi tak langsung saja, tidak ada kompensasi langsung yang berupa bonus upah selain gaji tiap bulan. Hal tersebut diungkapkan oleh informan pada saat kepemimpinan terdahulu bukan kepemimpinan yang sekarang. Oleh karena itu peneliti ingin meneliti lebih dalam bagaimana proses pemberian kompensasi di kantor ini dengan kepemimpinan yang sekarang.

Selain itu kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dapat memotivasi, mengarahkan, dan memberi contoh kepada karyawan. Susilo Maryoto (2000:100) berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang penting bagi sumber-sumber dan alat-alat suatu organisasi. Faktor-faktor yang berhubungan dengan sikap, gaya dan perilaku pemimpin sangat berpengaruh terhadap karyawan yang dipimpinnya bahkan turut berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Tugas seorang pemimpin adalah memberikan pengarahan dan mengawasi serta memberikan motivasi kepada para karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Tanpa kepemimpinan yang efektif, sebuah perusahaan ibarat sebuah kapal tanpa nahkoda yang bisa membawanya ke tujuan (Ancok, 2012:20).

Berdasarkan latar belakang maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan PT. Mitra Jasa Power Kota Medan”.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas maka dirumuskan identifikasi masalah guna memudahkan pembahasan penelitian tersebut. Identifikasi masalah antara lain:

- a. Bagaimana gaya kepemimpinan di PT. Mitra Jasa Power Kota Medan dalam meningkatkan kinerja karyawan?.
- b. Bagaimana pemberian kompensasi di PT. Mitra Jasa Power Kota Medan dalam meningkatkan kinerja karyawan?.
- c. Bagaimana suasana lingkungan kerja di PT. Mitra Jasa Power Kota Medan dalam meningkatkan kinerja karyawan?.

### **2. Batasan Masalah**

Dari identifikasi masalah yang terpapar di atas diperoleh gambaran dimensi permasalahan yang begitu luas. Namun, menyadari adanya keterbatasan dana, waktu dan kemampuan, maka penulis memandang perlu memberi batasan masalah secara jelas dan terfokus. Selanjutnya salah yang menjadi objek penelitian dibatasi hanya pada masalah Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan.

### **C. Perumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang ditetapkan di atas, selanjutnya perumusan masalah dalam penelitian ini diajukan dengan pertanyaan penelitian (*research questions*) sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Jasa Power Kota Medan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Jasa Power Kota Medan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Jasa Power Kota Medan?
4. Apakah gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Jasa Power Kota Medan?

### **D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Jasa Power Kota Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Jasa Power Kota Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Jasa Power Kota Medan.

- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Jasa Power Kota Medan.

## **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

### **1. Manfaat bagi penulis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dalam memberikan informasi mengenai gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya sumber kepustakaan penelitian mengenai psikologi industri dan organisasi, sehingga hasil penelitian nantinya diharapkan dapat dijadikan sebagai penunjang untuk bahan penelitian lebih lanjut.

### **2. Manfaat bagi perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan gambaran pada organisasi, untuk mengetahui gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Jasa Power Kota Medan.

## **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan pengembangan penelitian yang dilakukan oleh Nur Khoirun Ni'ariza (2017) dengan berjudul "Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Pemberian Kompensasi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Bupati Malang Bagian Tata Usaha)".

Sedangkan penelitian ini berjudul “Analisis Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan PT. Mitra Jasa Power Kota Medan”.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. Lokasi penelitian: pada penelitian terdahulu di Kantor Bupati Malang Bagian Tata Usaha, sedangkan penelitian ini pada Analisis Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan PT. Mitra Jasa Power Kota Medan
2. Waktu penelitian: penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2017 sedangkan penelitian ini tahun 2019.
3. Variabel Penelitian: pada penelitian terdahulu variabel penelitiannya adalah kompetensi, independen, motivasi dan kualitas audit, Sedangkan pada penelitian ini variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Gaya Kepemimpinan**

###### **a. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Gaya Kepemimpinan adalah keseluruhan aktifitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama (Susilo Martoyo, 2013). Menurut Harahap (2017:233) dalam Putra, Utami dan Hakam, kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain yang dimaksud untuk membentuk perilaku yang sesuai dengan kehendak kita. Sementara itu Kartono (2015:135) gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan usaha yang kooperatif dalam mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Menurut Terry dalam Thoha (2013) menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Hasibuan (2016) kepemimpinan adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengajarkan sebagai pekerjaannya dalam pencapaian tujuan organisasi. Pengertian selanjutnya di kemukakan oleh Robert dalam Nawawi (2016:20) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah

suatu interaksi antara pihak yang memimpin dan pihak yang dipimpin. Pendapat ini juga menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses dinamis yang dilaksanakan melalui hubungan timbal balik antara pemimpin dan yang dipimpin. Hubungan tersebut berlangsung dan berkembang melalui transaksi antara pribadi yang saling mendorong untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Hamalik (2015:23) ada 3 faktor yang perlu di perhatikan untuk memahami kepemimpinan adalah : 1). Kedudukan orang-orang yang melakukan interaksi dengan diri sang pemimpin. 2). Sifat hubungan antara orang-orang yang terlibat dalam kelompok atau organisasi yang di pimpin. 3). Banyaknya kedudukan sang pemimpin apakah kedudukan tunggal atau kedudukan ganda. Dalam organisasi yang besar, kepemimpinan terbagi dalam 3 strata utama yaitu : 1) Top management: yang tekanan tugasnya pada pelaksanaan administrasi dalam menyusun rencana, policy dan lpaoran terdiri dari direksi, 2) Middle management : eksekutif pelaksanaan rencana dan policy organisasi terdiri dari Para Kepala Bagian. 3) Operating management : eksekutif di lapangan yang terdiri dari kepala-kepala unit pelaksanaan, para pengawa dilapangan.

#### **b. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan**

Menurut Sondang (2014:35) ada beberapa gaya kepemimpinan diantaranya adalah :

- a. Gaya persuasive

Gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran atau dengan kata lain menggunakan ajakan atau bujukan.

b. Gaya refersif

Gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan, ancaman sehingga bawahan merasa ketakutan

c. Gaya partisipatif

Dengan cara pemimpin memberikan kesempatan bawahan untuk secara aktif baik mental, spiritual, fisik maupun material dalam kiprahnya di organisasi

d. Gaya inovatif

Yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha usaha pembaharuan didalam segala bidang, baik politik, ekonomi sosial taupun budaya.

e. Gaya investigasi

Gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya sehingga menimbulkan perasaan bahwa bawahan itu selalu kurang dipercaya yang menyebabkab kreativitas karyawan menurun

f. Gaya inspektif

Gaya kepemimpinan yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menurut penghormatan bawahan atau pemimpin yang seang apabila dihormati.

g. Gaya motimatif

Yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide ide, program-program dan kebijaksanaan kepada bawahan dengan baik

h. Gaya Naratif

Pemimpin yang banyak bicara namun tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan. Atau dengan kata lain banyak bicara sedikit bekerja.

i. Gaya edukatif

Pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari kehari

j. Gaya retrogresif

Pemimpin tidak suka melihat bawahanya maju, apalagi melebihi dirinya. Untuk itu pemimpin yang bergaya retrogresif selalu menghalangi bawahanya untuk mengembangkan pengetahuan dan erampilannya. Sehingga gaya ini pemimpin suka melihat bawahannya terlihat bodoh dan terbelakang.

Sedangkan menurut Gaya kepemimpinan menurut Malayu S.P Hasibuan (2015:205), adalah sebagai berikut:

a) Kepemimpinan otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

b) Kepemimpinan partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasive, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

c) Kepemimpinan delegatif

Kepemimpinan delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaan.

d) Kepemimpinan kharismatik

Gaya kepemimpinan ini memiliki daya tarik dan pembawaan yang luar biasa, sehingga ia mempunyai pengikut dan jumlahnya yang sangat luar biasa. Sampai sekarang pun orang tidak mengetahui sebab-sebab secara pasti mengapa seseorang itu memiliki kharisma yang begitu besar.

e) Kepemimpinan demokratik

Kepemimpinan demokratik menitikberatkan pada bimbingan yang efisien pada para anggotanya. Koordinasi pekerjaan terjalin dengan baik dengan semua lini, terutama penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerja sama yang baik. Kepemimpinan demokratik menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasehat dan sugesti bawahan, bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing, pada saat-saat kondisi yang tepat.

## 2. Kompensasi

### a. Pengertian Kompensasi

Menurut T. Hani Handoko (2013:41), yang dimaksud kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Selanjutnya kompensasi tersebut adalah sebuah proses, untuk itu pada bagian lain T. Hani Handoko mengatakan bahwa proses kompensasi adalah suatu jaringan sebagai sub proses yang kompleks dengan maksud untuk memberikan balas jasa kepada karyawan, bagi pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi kerja yang diinginkan.

. Hadari Nawawi (2015:87) kompensasi bagi organisasi/perusahaan berarti penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Dari pengertian tersebut terlihat adanya 2 pihak

yang memikul kewajiban dan tanggung jawab berbeda tetapi saling mempengaruhi satu sama lain. Pihak pertama pekerja yang memikul kewajiban dan tanggungjawab melaksanakan kegiatan yang disebut bekerja. Pihak kedua adalah organisasi atau perusahaan yang memikul kewajiban dan tanggung jawab memberikan penghargaan atau ganjaran atas pelaksanaan pekerjaan oleh pihak pertama. Kewajiban dan tanggung jawab itu muncul karena antara kedua belah pihak terdapat hubungan kerja didalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Menurut Dessler (2013:82) kompensasi merupakan semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi pegawai dan muncul dari pekerjaan mereka. Secara garis besar kompensasi terdiri dari dua komponen yakni 1) pembayaran keuangan langsung (*direct payment*) dalam bentuk gaji, upah, insentif, komisi dan bonus dan yang 2) pembayaran tidak langsung (*inderict payment*) dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan liburan. Lebih lanjut dinyatakan bahwa ada dua cara utama dalam melakukan pembayaran keuangan langsung kepada karyawan, yakni pertama pembayaran berdasarkan waktu dan kinerja. Pada umumnya organisasi membayar karyawan berdasarkan waktu yang mereka gunakan ditempat kerja.

Selain upah dan gaji yang dibayarkan per jam atau per hari, organisasi juga memberikan upah berdasarkan bulanan. Gaji bulanan ini biasanya diberikan kepada manager, sekretaris atau pegawai profesional lainnya. Kedua, pembayaran keuangan yang langsung dikaitkan dengan kinerja atau biasa dikatakan membayar

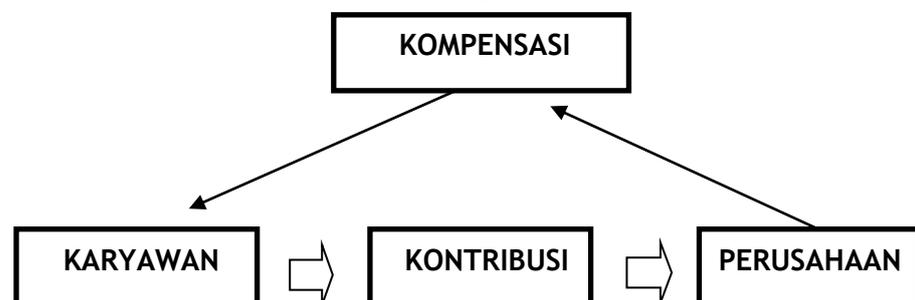
kinerja. Kompensasi yang berarti penghargaan/ganjaran ternyata tidak sekedar berbentuk pemberian upah / gaji sebagai akibat dari pengakatan menjadi tenaga kerja sebuah organisasi/perusahaan.

Menurut Rivai (2018:51) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi meliputi imbalan finansial dan non finansial serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dan hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora, 2013:74).

Menurut Wibowo (2013:22) berpendapat bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Di bawah ini alur pemberian kompensasi :

**Tabel 2.1**  
**Alur Pemberian Kompensasi (Wibowo 2013)**



Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa keberadaan karyawan disuatu organisasi atau perusahaan adalah menyumbangkan tenaga

untuk organisasi atau perusahaan, selanjutnya organisasi berkewajiban untuk memberikan kompensasi kepada karyawan yang telah menyumbangkan tenaganya. Besar kecil kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan tergantung kepada besar kecilnya sumbangan tenaga dan pikiran yang diberikan kepada organisasi. Namun dalam pemberian kompensasi tersebut ada hal-hal yang paling sulit dilakukan adalah bagaimana cara memberikan kompensasi yang layak dan adil kepada karyawan. Seperti yang telah disinggung diatas, bahwa bila kompensasi yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan tersebut dirasakan tidak layak atau tidak adil, maka tujuan dari kompensasi itu sendiri kemungkinan besar tidak akan tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan.

Dari kenyataan tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kata kunci dalam pemberian kompensasi adalah *equality* yang berarti keadilan. *Equality* tersebut harus didikuti dengan kata kunci kedua yaitu *worth* yang artinya kepatasan atau kelayakan, untuk itu agar dapat menjadi adil maka harus memenuhi syarat pantas dan layak tersebut.

## **b. Klasifikasi Kompensasi**

Menurut Nawawi (2016:361) mengungkap ada beberapa jenis kompensasi diantaranya adalah:

### **1. Kompensasi Langsung**

Kompensasi langsung adalah penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayarkan secara tetap berdasarkan

tenggangwaktu yang tetap. Sejalan dengan itu upah atau gaji diartikan juga sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai atau berupa natura yang diperoleh pekerja untuk melaksanakan pekerjaan. Upah diartikan juga sebagai harta untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain. Sedang dalam penelitian pengupahan menyebutkan upah adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan. Kompensasi langsung disebut juga upah dasar yakni upah atau gaji tetap yang diterima seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan (*salary*) atau upah mingguan atau upah setiap jam dalam bekerja (*hourly wage*).

## 2. Kompensasi Tidak Langsung (*indirect compensation*)

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan/manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang, misalnya THR, Tunjangan Hari Natal dll. Dengan kata lain kompensasi langsung adalah program pemberian penghargaan/ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai pemberian bagian keuntungan organisasi/perusahaan. Dapat pula berupa pemberian jaminan kesehatan, liburan, cuti dll

## 3. Insentif

Adalah penghargaan/ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan pada pekerja yang bekerja

secara baik atau yang berprestasi. Misalnya dalam bentuk pemberian bonus. Disamping itu berarti insentif dapat pula diberikan dalam bentuk barang.

### c. Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2014:75) indikator kompensasi karyawan adalah :

1. Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan
2. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan
3. Tunjangan yang sesuai dengan harapan
4. Lembur
5. Fasilitas yang memadai

## 3. Lingkungan Kerja

### a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Rusdy (2016:32) lingkungan bagi organisasi dapat berupa lingkungan internal dan eksternal. Lingkungan internal bersifat dapat dikendalikan yaitu variabel yang bersifat *controllable variables* dimana akan dapat mempengaruhi kelangsungan perusahaan. Secara *micro* akan mempengaruhi motivasi dan produksi. Lingkungan eksternal adalah *uncontrollable variables* (tidak dapat dikendalikan). Lingkungan eksternal terdiri dari variabel diluar organisasi dan akan berpengaruh kepada manajer dalam mengambil keputusan.

Menurut Sedarmayanti (2017:26) lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan

mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan fisik dibagi menjadi dua kategori: Pertama, lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti pusat kerja: kursi, meja dan sebagainya). Kedua, lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain-lain yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain).

Menurut Gitosudarmo (dalam Prakoso, Astuti dan Ruhana, 2014) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja meliputi pengaturan, penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja, dan keamanan tempat kerja.

Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerja mereka untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan melakukan pekerjaan yang baik. Karyawan atau individu lebih menyukai kerja yang menantang dan membangkitkan semangat daripada kerja yang dapat diramalkan dan rutin, (Robbins, 2018:110).

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa, lingkungan kerja fisik adalah: lingkungan tempat perusahaan berada berupa kebendaan, seperti gedung, alat bantu pekerjaan dan sarana prasarana angkutan, atau kondisi karyawan pada waktu melakukan pekerjaan.

Sedangkan lingkungan nonfisik adalah: lingkungan diluar manusia dan benda. Seperti: komunikasi antar karyawan, bawahan dan atasan,

motivasi dan suasana hubungan antar karyawan dan karyawan dengan atasan dan juga prestasi, atau suasana dan situasi karyawan pada waktu melakukan pekerjaan.

**b. Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sedarmayanti (dalam Rahmawati, Swasto & Prasetya, 2014) lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang berada di sekitar karyawan dan memiliki pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan. Berikut ini beberapa faktor menurut Sedarmayanti (dalam Cintia & Gilang, 2016) yang mampu mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja fisik dikaitkan dengan kemampuan karyawan:

- 1) Penerangan/cahaya.
- 2) Temperatur.
- 3) Kelembaban.
- 4) Sirkulasi udara.
- 5) Kebisingan
- 6) Getaran mekanis.
- 7) Bau-bauan
- 8) Tata warna.
- 9) Dekorasi.
- 10) Musik.
- 11) Keamanan.

### c. Lingkungan Kerja Non-fisik

Menurut Sedarmayanti (dalam Rahmawati, Swasto & Prasetya, 2014) lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

## 4. Kinerja

### a. Pengertian Kinerja

Menurut Fahmi (2014:127) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Rivai (2010:532) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Mondy (2015:256) kinerja adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim dan akhirnya organisasi.

Menurut Fogarty dalam Rezky (2013:56) Kinerja Karyawan merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai,

dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

#### **b. Tujuan Kinerja**

Menurut Fahmi (2014:131) tujuan Kinerja sebagai berikut :

1. Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi.
2. Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja.
3. Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan.
4. Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka.
5. Mengembangkan hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan sepanjang tahun.

Menurut Rivai (2013:549) adapun tujuan kinerja pegawai :

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
3. Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

### **c. Elemen Kinerja**

Menurut Fahmi (2014:131) bahwa kinerja mempunyai beberapa elemen yaitu :

1. Hasil kerja dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok.
2. Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindaklanjuti, sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik.
3. Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
4. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku umum.

### **d. Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut Fahmi (2014:137) bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja. Penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk :

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.

2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti : promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atas mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

**e. Indikator Kinerja**

Menurut Mathis dalam Rezky (2013:67) berbagai dimensi atau kriteria kinerja yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja adalah :

1. Kuantitas pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

2. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

### 3. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu pada suatu bagian akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

## B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.2. Ringkasan Penelitian Terdahulu**

No	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan pada Biro Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Jasa Marga (persero) TBK Kantor Pusat. (Ratry Rasno Putri , 2015)	1. kompensasi	1. kinerja karyawan	analisis regresi linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2	Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Stress Kerja Karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya (Wahyu Hamdani, Seger Handoyo, 2016)	1. Gaya Kepemimpinan	1. Stress Kerja	Analisis regresi linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki peran yang signifikan dalam stress kerja.
3.	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM kab Gorontalo (Helfrin Tuki, 2017)	1. Kompetensi	1. Kinerja Karyawan	Analisis Regresi linier berganda	Terdapat pengaruh yang signifikan pemberian kompensasi Terhadap kinerja karyawan.
4	Analisis factor gaya kepemimpinan dan factor etos kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi yang telah menerapkan SNI 19-9001-2001 (Biatna Dulbert Tampubolon, 2017)	1. Gaya kepemimpinan 2. Etos kerja	1. Kinerja pegawai	Analisis Regresi linier berganda	Gaya kepemimpinan memberikan kontribusi yang relative besar dan Sangat signifikan terhadap kinerjapegawai. Etos kerja memberikan kontribusi yang Relative kecil namun signifikan
5.	Kompetensi, Independensi dan lingkungan kerja Sebagai Determinan Kinerja Karyawan Internal Pemerintah (Agustina dan Sulardi, 2018)	1. Kompetensi 2. Independensi 3. Lingkungan kerja	1. Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh baik positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengaruh independensi baik positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh lingkungan kerja baik positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Data diolah (2019)

## **C. Kerangka Konseptual**

### **1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan**

Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyu Hamdani, Seger Handoyo (2015) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh baik positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengaruh gaya kepemimpinan baik positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan seorang karyawan sangat dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan. Gaya kepemimpinan seorang diuji dari pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki. Apabila seorang karyawan yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik dan sesuai akan memahami apa yang harus dikerjakan dalam pekerjaan tersebut. Karena gaya kepemimpinan merupakan sikap yang penting bagi seorang karyawan, dimana sikap tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat gaya kepemimpinan yang dimiliki dan sesuai dengan tuntutan profesi maka kinerja karyawan semakin meningkat. Hal ini dikarenakan memiliki kemampuan serta kemauan yang cepat untuk mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi.

### **2. Pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh oleh

Helfrin Tuki (2017) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh baik positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

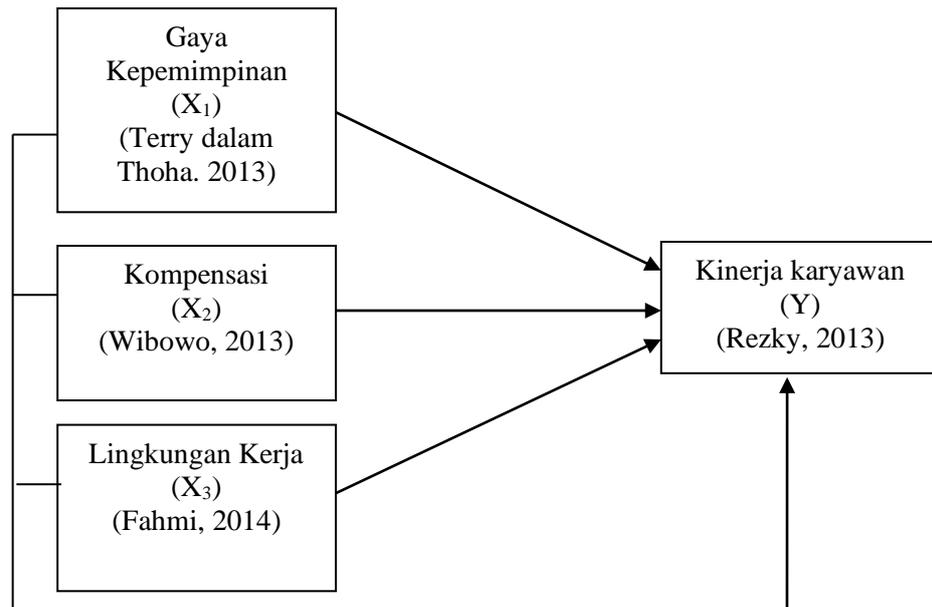
### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh oleh Agustina dan Sulardi (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh baik positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengaruh independensi baik positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh kompetensi baik positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan dorongan individu untuk bertindak dengan cara tertentu untuk mencapai tujuan. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya apabila bersikap negative maka menunjukkan lingkungan kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud adalah hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena apabila dorongan seseorang berkinerja tinggi maka kinerja yang dicapai akan tinggi pula. Hal ini dikarenakan dorongan seseorang untuk memenuhi kebutuhannya maupun mencapai tujuannya. lingkungan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan akan mendorong keinginan

individu karyawan tersebut untuk melakukan pekerjaan tertentu untuk mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan latar belakang masalah, tinjauan teoritis dan tinjauan penelitian terdahulu, maka dirumuskan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:



Sumber : Data diolah (2019)

**Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian**

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan hubungan antara landasan teori, kerangka konseptual terhadap perumusan masalah maka hipotesis atau jawaban sementara dari permasalahan dalam penelitian ini yang diajukan yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Mitra Jasa Power Kota Medan.

2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Mitra Jasa Power Kota Medan..
3. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Mitra Jasa Power Kota Medan..
4. Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Jasa Power Kota Medan..

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2016:11), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas X terhadap variabel terikat Y dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu. Penelitian ini untuk melihat gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja Karyawan PT. Mitra Jasa Power Kota Medan..

#### B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Karyawan PT. Mitra Jasa Power Kota Medan. yang beralamat di beralamat Kantor di Jl. Prof. H. M. Yamin No. 32 G-H-I-J dan Depot kegiatan perusahaan di Jl. Raya Belawan No. 1 Belawan. Adapun waktu penelitian ini dimulai dari bulan November 2019 sampai dengan Februari 2020.

**Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian**

No	Keterangan	Nov 2019				Des 2019				Jan 2020				Feb 2020			
		I	II	III	IV												
1	Pengajuan Judul	■	■	■	■												
2	Konsultasi / Bimbingan			■	■	■	■	■	■								
3	Pembuatan dan Seminar Proposal					■	■	■	■	■	■						
	Riset Keperusahaan									■	■						
	Pengumpulan data										■	■	■	■			
	Pengolahan Data											■	■	■	■		
	Penulisan Skripsi												■	■	■	■	
	Bimbingan Skripsi													■	■	■	
	Sidang Meja Hijau															■	■

*Sumber : Diolah penulis 2020*

### C. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional variabel

Penguraian definisi operasional variabel-variabel yang akan diteliti merupakan suatu cara untuk mempermudah membangun angket/kuisisioner dan pengukuran variabel penelitian. Selain itu juga memberi batasan-batasan pada obyek yang akan diteliti.

1. Variabel Bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat baik secara positif atau negatif. Adapun yang menjadi variabel bebas pada penelitian ini adalah:

a. Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )

Menurut Terry dalam Thoha (2013) menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi..

b. Kompensasi ( $X_2$ )

Menurut Wibowo (2013:22) berpendapat bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah di berikan oleh tenaga kerja.

c. Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

Hamzah Fahmi (2014:127) hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

2. Variabel Terikat adalah variabel yang nilainya dipengaruhi variabel bebas. Adapun yang menjadi variabel terikat adalah kinerja auditor (Y). Menurut Fogarty dalam Rezky (2013:56) Kinerja Auditor merupakan tindakan atau

pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu.

Untuk lebih jelasnya mengenai operasional variable pada penelitian ini dapat dilihat pada table 3.2 berikut ini:

**Tabel 3.2 Defenisi Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. (Terry dalam Thoha. 2013)	1. persuasif 2. refresif 3. partisipatif 4. inovatif (Sri Lastanti, 2015)	Likert
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah di berikan oleh tenaga kerja. (Wibowo, 2013)	1. Gaji atau upah 2. THR 3. Insentif 4. Fasilitas (Wibowo, 2013)	Likert
Lingkungan kerja (X <sub>3</sub> )	hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat <i>profit oriented</i> dan <i>non profit oriented</i> yang dihasilkan selama satu periode waktu. (Fahmi, 2014)	1. Penerangan/cahaya a 2. Temperature 3. Kelembaban 4. Sirkulasi udara (Fahmi, 2014)	Likert
Kinerja (Y)	Kinerja Auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. (Rezky, 2013)	1. Kualitas pekerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu (Rezky, 2013)	Likert

Sumber: diolah penulis (2019)

#### D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh

peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik suatu kesimpulan (Sugiyono, 2012:72). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mitra Jasa Power Kota Medan, yaitu jumlah populasi sebanyak 41 orang karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013:73). Dalam penelitian ini, pengambilan sampel penelitian menggunakan rumus *Slovin*. Alasan peneliti menggunakan rumus slovin karena populasi dalam penelitian ini kurang dari 500 orang dan populasi dalam penelitian ini juga sudah diketahui jumlahnya. Rumus slovin digambarkan sebagai berikut :

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

Keterangan :

n : Ukuran / besarnya sampel

N : Ukuran / besarnya populasi.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dari penelitian ini adalah:

1. Daftar pertanyaan (*questionnaire*), yaitu data yang didapatkan dengan cara mengajukan pertanyaan secara tertulis kepada responden. Menurut Sugiyono (2013:199), "Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya". Dalam hal ini

responden adalah karyawan PT. Mitra Jasa Power Kota Medan yang dijadikan sampel penelitian.

2. Studi dokumentasi, yaitu Data yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian adalah data kuantitatif, sedangkan sumber data berasal dari data primer dan data sekunder.
  - a. Data primer, yakni data yang diperoleh secara langsung dari responden yang terpilih di lokasi penelitian. Data primer didapatkan secara langsung melalui wawancara langsung dan penyebaran angket.
  - b. Data sekunder, yakni data yang diperoleh melalui studi dokumentasi, baik dari buku, jurnal-jurnal penelitian, majalah, dan situs internet untuk mendukung penelitian ini.

## **F. Teknik Analisis Data.**

### **1. Uji Kualitas data**

#### **a. Uji Validitas.**

Uji validitas berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dapat digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Uji validitas dihitung dengan menggunakan korelasi product moment.

Sugiyono (2013:15) mensyaratkan nilai  $r$  yang diperoleh dikonsultasikan dengan nilai  $r$  kritis = 0,30 Pada taraf signifikan 5% , jika  $r$  hitung  $\geq r$  kritis maka data valid jika  $r$  hitung  $\leq r$  kritis maka data tidak valid.

### b. Uji Reliabilitas.

Uji reliabilitas berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama sehingga instrumen penelitian tersebut telah dianggap benar. Pengujian ini menentukan konsistensi atas suatu instrumen penelitian. Uji reliabilitas menggunakan Alpa Cronbach. Syarat minimum untuk nilai Cronbach Alpa adalah 0,6 jika nilai Cronbach Alpa diatas 0,6 maka pertanyaan dinyatakan Reliabel.

## 2. Metode Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis statistik regresi linier berganda. Regresi Linear Berganda ditujukan untuk menentukan hubungan linear antar beberapa variabel bebas dengan variabel terikat. Persamaan yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= kinerja karyawan
a	= Konstanta
b <sub>1</sub> ,b <sub>2</sub> ,b <sub>3</sub>	= Koefisien regresi berganda
X <sub>1</sub>	= Gaya Kepemimpinan
X <sub>2</sub>	= Kompensasi
X <sub>3</sub>	= Lingkungan Kerja
e	= Standar error

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana Ho ditolak), sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana Ho diterima.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square (OLS)* (Situmorang & Lufti, 2014:114). Analisis regresi yang tidak berdasarkan OLS tidak memerlukan persyaratan asumsi klasik, misalnya regresi *logistic* atau regresi ordinal. Uji asumsi klasik dilakukan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak digunakan dalam penelitian Uji asumsi klasik dilakukan sebelum melakukan analisis regresi, agar didapat perkiraan yang tidak biasa dan efisiensi maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu :

#### a. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan. Dengan adanya tes normalitas maka hasil penelitian kita bisa digeneralisasikan pada populasi (Situmorang & Lufti, 2014:114)

Dikatakan normal apabila pada scatter plot terlihat titik yang mengikuti data di sepanjang garis diagonal. Untuk pendekatan kolmogrov-smirnov dikatakan variabel residual berdistribusi normal apabila nilai *Asymp.sig. (2-tailed)* diatas nilai signifikan (0,05) dan nilai kolmogrov-smirnov  $< 1,97$  (Situmorang & Lutfi 2014:121).

### **b. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas pada prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Jika varians sama, dan yang seharusnya tidak terjadi maka dikatakan ada homokedastisitas, sedangkan jika varians tidak sama dikatakan heteroskedastisitas (Situmorang & Lufti , 2014:121-122)

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan grafik Scatterplot dengan ketentuan dari grafik yang disajikan terlihat titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta menyebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak di pakai (Situmorang & Lufti , 2014:125)

### **c. Uji Multikolinieritas**

Artinya variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala *multikolinieritas* dapat dilihat dari besarnya nilai *tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)* melalui program *SPSS*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variable independen lainnya. Nilai umum yang bisa dipakai adalah nilai *Tolerance*  $> 0,1$  atau nilai *VIF*  $< 5$ , maka tidak terjadi multikolinieritas (Situmorang & Lufti, 2008:147, 153).

#### 4. Pengujian Hipotesis

##### a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat ( $Y$ ) secara serentak. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai  $F_{tabel}$  dengan  $F_{hitung}$ . Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$ , artinya secara serentak tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ , artinya secara serentak terdapat hubungan yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_a$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

##### b. Uji Signifikan Parsial (Uji - t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara parsial (individual) terhadap variasi variabel dependen. kriteria pengujiannya adalah:

$H_0 : b_1 = 0$ , artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a : b_1 \neq 0$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_a$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

**c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Jika Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y dimana  $0 < R^2 < 1$ . Sebaliknya, jika  $R^2$  semakin kecil (mendekati nol), maka akan dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Objek Penelitian**

###### **a. Sejarah Berdirinya PT. Mitra Jasa Power Medan.**

PT. Mitra Jasa Power adalah sebuah Perusahaan yang bergerak dibidang jasa Expedisi Pengiriman mobil khususnya dalam pelayanan Domestik (Seluruh Indonesia). Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2008 dengan nama awal adalah CV. Mitra Jasa Pratama yang berkedudukan secara operasional di kota medan, dan dengan pertumbuhan pasar pengiriman yang semakin besar sehingga didirikanlah PT. Mitra Jasa Power ,yang berlokasi di Bekasi Jawa Barat, untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dalam hal pengiriman kendaraan. Perusahaan kami terus berkembang sehingga

Pada Oktober 2014 didirikanlah PT.Mitra Jasa Power yang memiliki beberapa gudang dan cabang di beberapa kota besar, antara lain, Kota Medan, Balikpapan dan Banjarmasin. Motto kami adalah “*Do The Best*” karena Kepuasan pelanggan adalah merupakan salah satu kebanggaan perusahaan kami. Pengiriman kendaraan menggunakan kapal laut dengan alternatif pengiriman untuk wilayah Sumatera, Jawa, Kalimantan, Sulawesi dan Timur Indonesia, umumnya pengiriman ini menggunakan Kapal Ro-Ro, dimana muatan hanya di khususkan untuk pengiriman mobil.

**b. Visi dan Misi Perusahaan**

- a. Visi : memberikan solusi transportasi yang terbaik bagi pelanggan kami.
- b. Misi : menjadi perusahaan logistik transportasi yang terpercaya

**c. Data Legalitas Perusahaan**

1. Nama Perusahaan : PT.Mitra Jasa Power
2. Status Perusahaan : PKP
3. No.Siup : 510/PM/991/BPPT.4
4. No.NPWP : 71.257.473.0-407.000
5. Status Usaha : Jasa Ekspedisi
6. Bidang usaha : Jasa Pengiriman Domestic untuk Mobil dan Alat Berat Via Laut dan Darat
7. Alamat Kantor Jakarta : Summarecon Bekasi ,Bluebell  
Residence Blok FJ-08 Bekasi – Jawa Barat
8. Alamat Kantor/Gudang : Jl.Sunggal No.198 B Medan
9. No Telp Medan : 061-77036369 - 0812-6926-4114

**d. Wilayah Layanan Kami**

1. Kapal Roro
  - a. Jakarta – Belawan Medan
  - b. Jakarta – Banjar Masin
  - c. Jakarta – Balikpapan

- d. Jakarta - Pontianak
  - e. Jakarta – Makasar
  - f. Jakarta – Surabaya
  - g. Jakarta – Sorong
  - h. Jakarta – Jaya Pura
  - i. Jakarta – Manado
  - j. Jakarta – Pekan Baru
  - k. Jakarta – Batam
  - l. Jakarta – Timika
2. Kapal Roro
- a. Jakarta – Medan
  - b. Jakarta – Bitung ( Manado )
  - c. Jakarta – Denpasar ( Bali )
  - d. Jakarta – Lombok ( NTB )
  - e. Jakarta – Kupang
  - f. Jakarta – Kendari
  - g. Jakarta – Bima
  - h. Jakarta – Flores
  - i. Jakarta – Sangata
  - j. Jakarta – Samarinda
  - k. Jakarta – Pelimbang
  - l. Jakarta – Jambi
3. Car Carrier
- a. Jakarta – Medan – Banda Aceh

- b. Jakarta – Surabaya
  - c. Jakarta – Semarang
  - d. Jakarta - Bandung
  - e. Jakarta – Denpasar
  - f. Jakarta – Lombok
  - g. Jakarta – Yogyakarta
  - h. Jakarta – Palembang
  - i. Jakarta – Pekanbaru
  - j. Jakarta – Jambi
  - k. Jakarta – Bandar Lampung
  - l. Jakarta – Jabotabek
4. Kapal RORO

Pengiriman mobil menggunakan kapal laut adalah alternatif pengiriman untuk wilayah Sumatera, Kalimantan, Sulawesi dan Timur Indonesia, umumnya pengiriman ini menggunakan jenis kapal Roro. Dimana muatan hanya dikhususkan untuk pengiriman mobil.

Estimasi pengiriman menggunakan kapal laut terkadang sulit di prediksi tetapi kami akan selalu menjaga kepercayaan dengan memaksimalkan agar pengiriman sampai pada waktu yang telah di janjikan.

5. *Car Towing ( Single Towing )*

*Car Towing* adalah pengiriman mobil menggunakan Mobil Towing. Salah satu layanan yang kami berikan untuk pengiriman mobil anda adalah menggunakan angkutan jenis carrier yang hanya berkapasitas

satu unit, atau yang lebih di kenal dengan sebutan mobil Towing. Menggunakan jasa layanan ini mungkin tergolong mewah, ini di karenakan biaya yang harus di keluarkan lebih mahal bila di dibandingkan dengan pengiriman menggunakan jenis carrier lain yang berkapasitas lima unit. Tetapi hal itu sesuai dengan fasilitas yang spesial yang kami berikan dengan pengiriman fokus hanya pada satu kendaraan saja.

#### 6. *Car Carrier*

Mobil Gendong atau *Car Carrier* adalah jenis mobil angkut yang di gunakan untuk mengangkut kendaraan lain jenis mobil standart yang berkapasitas 5 unit atau lebih. untuk pengiriman mobil dengan menggunakan car carrier, area yang dapat kami layani hanya pulau Jawa, dan Sumatra saja.

Pengiriman mobil menggunakan car carrier cukup diminati untuk area lintas jawa dan bali dan Sumatera, karena biayanya yang tergolong cukup murah jika di bandingkan dengan pengiriman menggunakan jenis angkut mobil towing. hanya saja pengiriman dengan menggunakan car carrier memiliki kekurangan dimana pengiriman hanya dapat di lakukan dari pool ke pool, selanjutnya di drive sampai ke alamat tujuan. Karena keterbatasan area lintas dari car carrier dimana hanya jalur tertentu saja yang dapat di lalui, mengharuskan pengiriman door ke alamat tujuan dilakukan dengan cara di *drive*.

**e. Struktur Organisasi PT. Mitra Jasa Power Medan.**

1. Direktur

Bertanggung jawab kepada: Dewan Komisaris

Tugas: Membuat rencana pengembangan dan usaha perusahaan dalam jangka pendek & panjang memberikan laporan pertanggungjawaban kepada rapat umum pemegang saham (RUPS) bertanggung jawab penuh atas tugasnya untuk kepentingan perseroan dalam mencapai maksud dan tujuannya

Wewenang: Mengawasi serta mengurus kekayaan perusahaan menunjuk, mengangkat dan memberhentikan direktur menandatangani permintaan pengeluaran kas yang jumlahnya besar dan sifatnya penting menetapkan pencapaian tujuan untuk jangka panjang mengambil keputusan dan strategi bagi perusahaan

2. Bagian Keuangan

Bertanggung jawab kepada: Direktur Administrasi Dan Keuangan

Membawahi : Bagian Kasir, Bagian Kredit

Tugas : Mengkoordinir, menganalisa, mengelola data-data, sehingga tersusun suatu laporan keuangan perusahaan ikut serta dalam mengamankan asset perusahaan bertanggung jawab atas kegiatan keuangan mengatur masalah yang berhubungan dengan penyediaan dan penggunaan dana. menyediakan laporan keuangan untuk internal maupun eksternal perusahaan

Wewenang: Mengatur kebijaksanaan dan pengendalian keuangan untuk penghematan biaya pengeluaran perusahaan.

3. Bagian Akuntansi ( *Accounting* )

Bertanggung jawab kepada: Direktur administrasi dan keuangan

Membawahi: Bagian Piutang, Utang, Penagihan, Pembukuan

Tugas: Bertanggung jawab pada urusan piutang, utang, penagihan, dan pembukuan memeriksa kebenaran penulisan dan perhitungan kwitansi dan surat jalan memeriksa limit piutang dari setiap perusahaan

Wewenang: Menetapkan metode-metode yang digunakan dalam pencatatan akuntansi mencocokkan dokumen, mengecek perhitungan, menyetujui pembayaran faktur, dan membuat voucher mengarsipkan voucher dan dokumen pendukungnya (faktur asli, laporan penerimaan barang, order-pembelian dan dan permintaan pembelian) dalam arsip paket voucherurut tanggal jatuh tempo mengeluarkan paket voucher dari arsipnya dan menyerahkan ke kasir.

4. Bagian pemasaran ( *Marketing Manager* )

Bertanggung jawab kepada: Direktur

Membawahi: Bagian Penjualan, Bagian Promosi

Tugas: Merencanakan dan merumuskan kebijakan strategis yang menangkut pemasaran memonitoring dan mengarahkan proses diseluruh divisi direktorat pemasaran melakukan koordinasi strategis antar direktorat memberikan masukan pada direktur utama dalam memutuskan hal-hal yang berkaitan dengan pemasaran

Wewenang: Menetapkan pedoman harga barang dan jasa menetapkan dan mengevaluasi upaya strategis dan kebijakan pemasaran serta

pengadaan barang dan jasa menetapkan sistem pengendalian hasil produksi serta bahan baku dan pelengkap.

5. Bagian pengiriman

Bertanggung jawab kepada : Bagian Penjualan

Tugas: Menyerahkan barang yang dipesan sesuai dengan mutu, kuantitas, spesifikasinya sesuai dengan yang tercantum dalam tembusan faktur penjualan kartu kredit yang diterima dari penjualan.

Wewenang: Meng-otorisasi dalam membuat nota pengiriman

6. Bagian Promosi ( *Marketing* )

Bertanggung jawab kepada: direktur pemasaran

Membawahi: bagian riset pasar, bagian promosi

Tugas: Bertanggungjawab atas kegiatan pemasaran menerima dan memahami setiap keluhan pelanggan membuat rencana “*costumer visit*” dan “*costumer call*” untuk period tertentu

Wewenang: menetapkan cara mempromosikan barang ke pelanggan

## 2. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 41 responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi, dan kinerja karyawan pada PT. Mitra Jasa Power Medan. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status, lama bekerja dan posisi jabatan.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

**Tabel 4.1**

**Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	27	65.9	65.9	65.9
	Perempuan	14	34.1	34.1	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Mitra Jasa Power Medanyang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 27 orang atau sebesar 65,9% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

**Tabel 4.2**

**Usai**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	10	24.4	24.4	24.4
	31-40 Tahun	20	48.8	48.8	73.2
	41-50 Tahun	11	26.8	26.8	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Mitra Jasa Power Medanyang menjadi responden berusia 31 – 40 tahun, yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 48,8% dari total responden.

## c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

**Tabel 4.3****Pendidikan Terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	5	12.2	12.2	12.2
	S1	24	58.5	58.5	70.7
	S2	8	19.5	19.5	90.2
	SMU	4	9.8	9.8	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Mitra Jasa Power Medanyang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 58,5% dari total responden.

## d. Karakteristik Responden Berdasarkan Status.

**Tabel 4.4****Status**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	38	92.7	92.7	92.7
	Singel	3	7.3	7.3	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Mitra Jasa Power Medan yang menjadi responden yang memiliki status menikah, yaitu sebanyak 38 orang atau sebesar 92,7% dari total responden.

## e. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.

**Tabel 4.5****Lama Bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	20	48.8	48.8	48.8
	11-15 Tahun	7	17.1	17.1	65.9
	6-10 Tahun	14	34.1	34.1	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.5 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Mitra Jasa Power Medanyang menjadi responden memiliki lama bekerja 1 – 5 tahun, yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 48,8% dari total responden.

## f. Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Jabatan.

**Tabel 4.6****Posisi Jabatan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Direktur	1	2.4	2.4	2.4
	Staff	12	29.3	29.3	31.7
	Accounting	1	2.4	2.4	34.1
	Bagian Pemasaran	6	14.6	14.6	48.8
	Bagian Pengiriman	4	9.8	9.8	58.5
	Penjualan	8	19.5	19.5	78.0
	Bagian Promosi	7	17.1	17.1	95.1
	Bagian Keuangan	1	2.4	2.4	97.6
	Penagihan	1	2.4	2.4	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.6 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Mitra Jasa Power Medanyang menjadi responden memiliki posisi jabatan krani, yaitu sebanyak 12 orang atau sebesar 29,3% dari total responden.

### 3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel bebas yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dalam penyebaran angket, variabel butir pernyataan yang harus di isi oleh responden yang berjumlah 41 orang.

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

#### 1) Variabel X<sub>1</sub> (Gaya Kepemimpinan)

**Tabel 4.7**  
**Pemimpin ditempat saya bekerja mengkoordinasikan kegiatan bekerja serta pembuatan jadwal tugas pekerjaan untuk satu tahun.**  
**Pernyataan X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	12	29.3	29.3	29.3
	Tidak Setuju	10	24.4	24.4	53.7
	Netral	6	14.6	14.6	68.3
	Setuju	7	17.1	17.1	85.4
	Sangat Setuju	6	14.6	14.6	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (14,6%), setuju sebanyak 7 orang (17,1%), netral sebanyak 6 orang (14,6%), tidak setuju sebanyak 10 orang (24,4%) dan sebanyak 12 orang (29,3%) responden yang sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 12 orang

(29,3%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat tidak setuju bahwa Pemimpin ditempat saya bekerja mengkoordinasikan kegiatan bekerja serta pembuatan jadwal tugas pekerjaan untuk satu tahun.

**Tabel 4.8**  
**Pemimpin ditempat saya bekerja menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja.**

**Pernyataan X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	14.6	14.6	14.6
	Tidak Setuju	21	51.2	51.2	65.9
	Netral	6	14.6	14.6	80.5
	Setuju	2	4.9	4.9	85.4
	Sangat Setuju	6	14.6	14.6	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (14,6%), setuju sebanyak 2 orang (4,9%), netral sebanyak 6 orang (14,6%), tidak setuju sebanyak 21 orang (51,2%) dan sebanyak 6 orang (14,6%) responden yang sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 21 orang (51,2%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa Pemimpin ditempat saya bekerja menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja.

**Tabel 4.9**  
**Jika muncul permasalahan pemimpin ditempat saya bekerja bersedia membantu dan memberikan jalan keluar dan menjadikan suatu keputusan organisasi.**

**Pernyataan X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	9	22.0	22.0	22.0
	Tidak Setuju	17	41.5	41.5	63.4
	Netral	8	19.5	19.5	82.9
	Setuju	1	2.4	2.4	85.4

Sangat Setuju	6	14.6	14.6	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (14,6%), setuju sebanyak 1 orang (2,4%), netral sebanyak 8 orang (19,5%), tidak setuju sebanyak 17 orang (41,5%) dan sebanyak 9 orang (22,0%) responden yang sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 17 orang (41,5%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa Jika muncul permasalahan pemimpin ditempat saya bekerja bersedia membantu dan memberikan jalan keluar dan menjadikan suatu keputusan organisasi.

**Tabel 4.10**  
**Pemimpin ditempat saya bekerja mempunyai kemampuan dalam**  
**pengawasan yang baik terhadap bawahannya.**  
**Pernyataan X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	15	36.6	36.6	36.6
Tidak Setuju	14	34.1	34.1	70.7
Netral	5	12.2	12.2	82.9
Setuju	5	12.2	12.2	95.1
Sangat Setuju	2	4.9	4.9	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4,9%), setuju sebanyak 5 orang (12,2%), netral sebanyak 5 orang (12,2%), tidak setuju sebanyak 14 orang (34,1%) dan sebanyak 15 orang (36,6%) responden yang sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 15 orang (36,6%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat tidak setuju bahwa Pemimpin ditempat

saya bekerja mempunyai kemampuan dalam pengawasan yang baik terhadap bawahannya.

**Tabel 4.11**  
**Saya selalu hadir dalam bekerja karena merasa nyaman.**  
**Pernyataan X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	9.8	9.8	9.8
	Tidak Setuju	7	17.1	17.1	26.8
	Netral	15	36.6	36.6	63.4
	Setuju	10	24.4	24.4	87.8
	Sangat Setuju	5	12.2	12.2	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (12,2%), setuju sebanyak 10 orang (24,4%), netral sebanyak 15 orang (36,6%), tidak setuju sebanyak 7 orang (17,1%) dan sebanyak 4 orang (9,8%) responden yang sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan netral sebanyak 15 orang (36,6%). Jadi dapat disimpulkan responden netral bahwa saya selalu hadir dalam bekerja karena merasa nyaman.

**Tabel 4.12**  
**Saya harus dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan perusahaan.**  
**Pernyataan X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	16	39.0	39.0	39.0
	Tidak Setuju	14	34.1	34.1	73.2
	Netral	4	9.8	9.8	82.9
	Setuju	5	12.2	12.2	95.1
	Sangat Setuju	2	4.9	4.9	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4,9%), setuju sebanyak 5 orang (12,2%), netral sebanyak 4 orang (9,8%), tidak setuju sebanyak 14 orang (34,1%) dan sebanyak 16 orang (39,0%) responden yang sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 16 orang (39,0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat tidak setuju bahwa saya harus dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan perusahaan.

## 2) Variabel X<sub>2</sub> (Kompensasi)

**Tabel 4.13**  
**Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu.**  
**Pernyataan X<sub>2.1</sub>**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	8	19.5	19.5	19.5
	Tidak Setuju	11	26.8	26.8	46.3
	Netral	7	17.1	17.1	63.4
	Setuju	9	22.0	22.0	85.4
	Sangat Setuju	6	14.6	14.6	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (14,6%), setuju sebanyak 9 orang (22,0%), netral sebanyak 7 orang (17,1%), tidak setuju sebanyak 11 orang (26,8%) dan sebanyak 8 orang (19,5%) responden yang sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 11 orang (26,8%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu.

**Tabel 4.14**  
**Gaji yang saya terima dari perusahaan merupakan imbalan atas pekerjaan**  
**saya lakukan.**  
**Pernyataan X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	12.2	12.2	12.2
	Tidak Setuju	9	22.0	22.0	34.1
	Netral	8	19.5	19.5	53.7
	Setuju	11	26.8	26.8	80.5
	Sangat Setuju	8	19.5	19.5	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (19,5%), setuju sebanyak 11 orang (26,8%), netral sebanyak 8 orang (19,5%), tidak setuju sebanyak 9 orang (22,0%) dan sebanyak 5 orang (12,2%) responden yang sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 11 orang (26,8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Gaji yang saya terima dari perusahaan merupakan imbalan atas pekerjaan saya lakukan.

**Tabel 4.15**  
**Setiap tahun saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya.**  
**Pernyataan X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	13	31.7	31.7	31.7
	Tidak Setuju	6	14.6	14.6	46.3
	Netral	6	14.6	14.6	61.0
	Setuju	12	29.3	29.3	90.2
	Sangat Setuju	4	9.8	9.8	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (9,8%), setuju sebanyak 12 orang (29,3%), netral sebanyak 6 orang (14,6%), tidak setuju sebanyak 6 orang (14,6%) dan sebanyak

13 orang (31,7%) responden yang sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 13 orang (31,7%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat tidak setuju bahwa Setiap tahun saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya.

**Tabel 4.16**  
**Selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan jaminan kesehatan.**  
**Pernyataan X2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	8	19.5	19.5	19.5
Tidak Setuju	14	34.1	34.1	53.7
Netral	7	17.1	17.1	70.7
Setuju	5	12.2	12.2	82.9
Sangat Setuju	7	17.1	17.1	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (17,1%), setuju sebanyak 5 orang (12,2%), netral sebanyak 7 orang (17,1%), tidak setuju sebanyak 14 orang (34,1%) dan sebanyak 8 orang (19,5%) responden yang sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 14 orang (34,1%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa Selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan jaminan kesehatan.

**Tabel 4.17**  
**Saya memperoleh gaji sesuai dengan kinerja saya.**  
**Pernyataan X2.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	4.9	4.9	4.9
Tidak Setuju	11	26.8	26.8	31.7
Netral	7	17.1	17.1	48.8
Setuju	14	34.1	34.1	82.9
Sangat Setuju	7	17.1	17.1	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (17,1%), setuju sebanyak 14 orang (34,1%), netral sebanyak 7 orang (17,1%), tidak setuju sebanyak 11 orang (26,8%) dan sebanyak 2 orang (4,9%) responden yang sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang (34,1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya memperoleh gaji sesuai dengan kinerja saya.

### 3) Variabel X<sub>3</sub> (Lingkungan Kerja)

**Tabel 4.18**  
**Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman..**  
**Pernyataan X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	7.3	7.3	7.3
	Tidak Setuju	10	24.4	24.4	31.7
	Netral	12	29.3	29.3	61.0
	Setuju	9	22.0	22.0	82.9
	Sangat Setuju	7	17.1	17.1	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (17,1%), setuju sebanyak 9 orang (22,0%), netral sebanyak 12 orang (29,3%), tidak setuju sebanyak 10 orang (24,4%) dan sebanyak 3 orang (7,3%) responden yang sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan netral sebanyak 12 orang (29,3%). Jadi dapat disimpulkan responden netral bahwa Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman..

**Tabel 4.19**  
**Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain.**

**Pernyataan X3.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	8	19.5	19.5	19.5
Tidak Setuju	13	31.7	31.7	51.2
Netral	7	17.1	17.1	68.3
Setuju	8	19.5	19.5	87.8
Sangat Setuju	5	12.2	12.2	100.0
Total	41	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (12,2%), setuju sebanyak 8 orang (19,5%), netral sebanyak 7 orang (17,1%), tidak setuju sebanyak 13 orang (31,7%) dan sebanyak 8 orang (19,5%) responden yang sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 13 orang (31,7%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain.

**Tabel 4.20**  
**Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.**

**Pernyataan X3.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	7	17.1	17.1	17.1
Tidak Setuju	9	22.0	22.0	39.0
Netral	8	19.5	19.5	58.5
Setuju	11	26.8	26.8	85.4
Sangat Setuju	6	14.6	14.6	100.0
Total	41	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (14,6%), setuju sebanyak 11 orang (26,8%), netral sebanyak 8 orang (19,5%), tidak setuju sebanyak 9 orang (22,0%) dan sebanyak 7

orang (17,1%) responden yang sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 11 orang (26,8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.

**Tabel 4.21**  
**Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada di perusahaan.**  
**Pernyataan X3.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	10	24.4	24.4	24.4
Tidak Setuju	9	22.0	22.0	46.3
Netral	10	24.4	24.4	70.7
Setuju	4	9.8	9.8	80.5
Sangat Setuju	8	19.5	19.5	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (19,5%), setuju sebanyak 4 orang (9,8%), netral sebanyak 10 orang (24,4%), tidak setuju sebanyak 9 orang (22,0%) dan sebanyak 10 orang (24,4%) responden yang sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan netral dan sangat tidak setuju sebanyak 10 orang (24,4%). Jadi dapat disimpulkan responden netral dan sangat tidak setuju bahwa Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada di perusahaan.

**Tabel 4.22**  
**Saya mendapatkan jaminan perlindungan terhadap risiko kerja.**  
**Pernyataan X3.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	13	31.7	31.7	31.7
Tidak Setuju	8	19.5	19.5	51.2
Netral	6	14.6	14.6	65.9
Setuju	11	26.8	26.8	92.7
Sangat Setuju	3	7.3	7.3	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7,3%), setuju sebanyak 11 orang (26,8%), netral sebanyak 6 orang (14,6%), tidak setuju sebanyak 8 orang (19,5%) dan sebanyak 13 orang (31,7%) responden yang sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 13 orang (31,7%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat tidak setuju bahwa saya mendapatkan jaminan perlindungan terhadap risiko kerja.

**Tabel 4.23**  
**Saya diperlakukan adil sama seperti karyawan lain.**  
**Pernyataan X3.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	10	24.4	24.4	24.4
	Tidak Setuju	9	22.0	22.0	46.3
	Netral	10	24.4	24.4	70.7
	Setuju	4	9.8	9.8	80.5
	Sangat Setuju	8	19.5	19.5	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (19,5%), setuju sebanyak 4 orang (9,8%), netral sebanyak 10 orang (24,4%), tidak setuju sebanyak 9 orang (22,0%) dan sebanyak 10 orang (24,4%) responden yang sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan netral dan sangat tidak setuju sebanyak 10 orang (24,4%). Jadi dapat disimpulkan responden netral dan sangat tidak setuju bahwa saya diperlakukan adil sama seperti karyawan lain.

#### 4) Variabel Y (Kinerja Karyawan)

**Tabel 4.24**  
**Saya memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan pekerjaan yang telah ditentukan.**  
**Pernyataan Y.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	13	31.7	31.7	31.7
Tidak Setuju	12	29.3	29.3	61.0
Netral	10	24.4	24.4	85.4
Setuju	6	14.6	14.6	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 6 orang (14,6%), netral sebanyak 10 orang (24,4%), tidak setuju sebanyak 12 orang (29,3%) dan sebanyak 13 orang (31,7%) responden yang sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 13 orang (31,7%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat tidak setuju bahwa Saya memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan pekerjaan yang telah ditentukan.

**Tabel 4.25**  
**hasil pekerjaan saya memenuhi target yang telah ditentukan dalam program audit.**

**Pernyataan Y.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	15	36.6	36.6	36.6
Tidak Setuju	13	31.7	31.7	68.3
Netral	6	14.6	14.6	82.9
Setuju	3	7.3	7.3	90.2
Sangat Setuju	4	9.8	9.8	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (9,8%), setuju sebanyak 3 orang (7,3%), netral sebanyak

6 orang (14,6%), tidak setuju sebanyak 13 orang (31,7%) dan sebanyak 15 orang (36,6%) responden yang sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 15 orang (36,6%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat tidak setuju bahwa hasil pekerjaan saya memenuhi target yang telah ditentukan dalam program audit.

**Tabel 4.26**  
**Dengan banyaknya audit yang telah saya lakukan, saya lebih memahami profesi saya dengan baik.**

**Pernyataan Y.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	7.3	7.3	7.3
	Tidak Setuju	10	24.4	24.4	31.7
	Netral	12	29.3	29.3	61.0
	Setuju	9	22.0	22.0	82.9
	Sangat Setuju	7	17.1	17.1	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (17,1%), setuju sebanyak 9 orang (22,0%), netral sebanyak 12 orang (29,3%), tidak setuju sebanyak 10 orang (24,4%) dan sebanyak 3 orang (7,3%) responden yang sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 10 orang (24,4%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa Dengan banyaknya audit yang telah saya lakukan, saya lebih memahami profesi saya dengan baik.

**Tabel 4.27**  
**Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.**  
**Pernyataan Y.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	8	19.5	19.5	19.5
	Tidak Setuju	13	31.7	31.7	51.2
	Netral	7	17.1	17.1	68.3
	Setuju	8	19.5	19.5	87.8
	Sangat Setuju	5	12.2	12.2	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (12,2%), setuju sebanyak 8 orang (19,5%), netral sebanyak 7 orang (17,1%), tidak setuju sebanyak 13 orang (31,7%) dan sebanyak 8 orang (19,5%) responden yang sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 13 orang (31,7%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

**Tabel 4.28**  
**Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.**  
**Pernyataan Y.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	17.1	17.1	17.1
	Tidak Setuju	9	22.0	22.0	39.0
	Netral	8	19.5	19.5	58.5
	Setuju	11	26.8	26.8	85.4
	Sangat Setuju	6	14.6	14.6	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (14,6%), setuju sebanyak 11 orang (26,8%), netral sebanyak 8 orang (19,5%), tidak setuju sebanyak 9 orang (22,0%) dan sebanyak 7 orang (17,1%) responden yang sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling

banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 11 orang (26,8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

**Tabel 4.29**  
**Waktu yang diberikan dalam melaksanakan pekerjaan yang penting bagi perusahaan.**  
**Pernyataan Y.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	17	41.5	41.5	41.5
	Tidak Setuju	12	29.3	29.3	70.7
	Netral	3	7.3	7.3	78.0
	Setuju	7	17.1	17.1	95.1
	Sangat Setuju	2	4.9	4.9	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4,9%), setuju sebanyak 7 orang (17,1%), netral sebanyak 3 orang (7,3%), tidak setuju sebanyak 12 orang (29,3%) dan sebanyak 17 orang (41,5%) responden yang sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 17 orang (41,5%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat tidak setuju bahwa waktu yang diberikan dalam melaksanakan pekerjaan yang penting bagi perusahaan.

#### **4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

##### **a. Pengujian Validitas**

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi, 2013).

**Tabel 4.30**  
**Uji Validitas (X<sub>1</sub>) Gaya Kepemimpinan**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	12.3659	24.588	<b>.720</b>	.874
Pernyataan X1.2	12.4634	25.505	<b>.789</b>	.862
Pernyataan X1.3	12.5366	24.705	<b>.832</b>	.854
Pernyataan X1.4	12.8537	25.278	<b>.857</b>	.852
Pernyataan X1.5	11.8780	29.610	<b>.488</b>	.905
Pernyataan X1.6	12.9024	27.790	<b>.614</b>	.889

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.30 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.31**  
**Uji Validitas (X<sub>2</sub>) Kompensasi**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	11.9512	17.598	<b>.812</b>	.792
Pernyataan X2.2	11.6098	18.494	<b>.750</b>	.810
Pernyataan X2.3	12.0976	18.090	<b>.709</b>	.820
Pernyataan X2.4	12.0732	18.420	<b>.717</b>	.818
Pernyataan X2.5	11.4878	22.856	<b>.398</b>	.890

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.31 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 5 (lima) butir pertanyaan pada variabel kompensasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.32**  
**Uji Validitas (X<sub>3</sub>) Lingkungan Kerja**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X3.1	13.8780	22.360	<b>.466</b>	.713
Pernyataan X3.2	14.3171	20.672	<b>.555</b>	.688
Pernyataan X3.3	14.0488	21.498	<b>.466</b>	.712
Pernyataan X3.4	14.2683	21.751	<b>.392</b>	.734
Pernyataan X3.5	14.4634	19.455	<b>.637</b>	.662
Pernyataan X3.6	14.2683	21.701	<b>.396</b>	.733

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.32 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.33**  
**Uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	13.2683	29.201	<b>.796</b>	.895
Pernyataan Y.2	13.2683	26.551	<b>.842</b>	.885
Pernyataan Y.3	12.3171	29.122	<b>.685</b>	.907
Pernyataan Y.4	12.7561	27.589	<b>.728</b>	.902
Pernyataan Y.5	12.4878	27.556	<b>.717</b>	.904
Pernyataan Y.6	13.3415	27.230	<b>.796</b>	.892

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.33 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

## b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach*  $> 0,60$  dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah  $0,60$ .

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.34**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>1</sub>) Gaya Kepemimpinan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.893	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.34 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,893 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.35**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>2</sub>) Kompensasi**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.858	5

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.35 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,858 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel kompensasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.36**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>3</sub>) Lingkungan Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.744	6

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Dari tabel 4.36 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,744 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel Lingkungan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.37**  
**Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.913	6

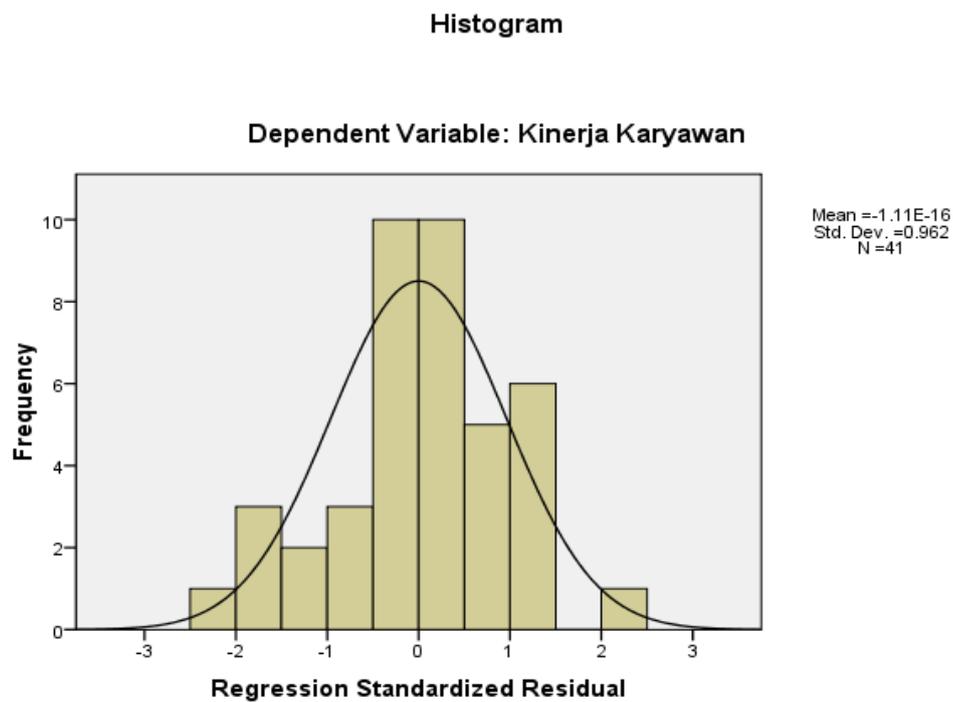
*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Dari tabel 4.37 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,913 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal.

## 5. Pengujian Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas data

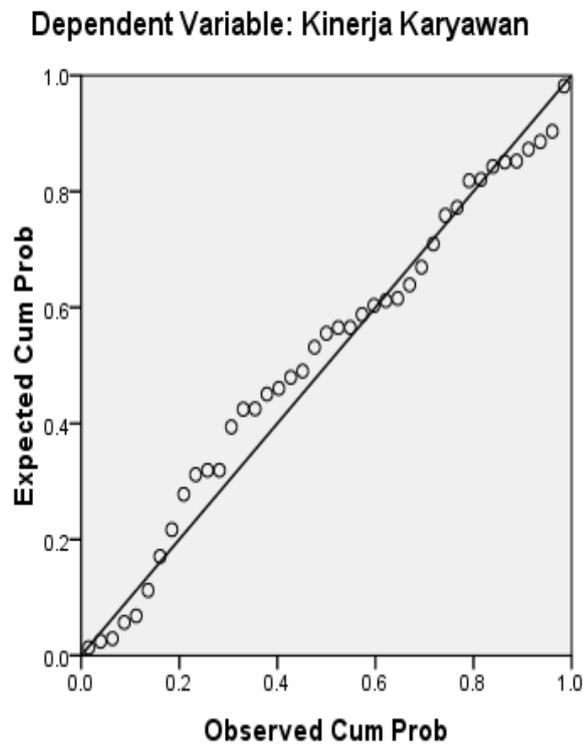
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.



*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*  
**Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

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



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

**Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan kinerja karyawan berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value*  $> 0,10$  atau  $VIF < 10$  maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.38**  
**Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.993	1.312	-1.519	.137		
	<b>Gaya Kepemimpinan</b>	.521	.104	4.992	.000	<b>.373</b>	<b>2.680</b>
	<b>Kompensasi</b>	.227	.106	2.138	.039	<b>.462</b>	<b>2.166</b>
	<b>Lingkungan Kerja</b>	.369	.132	2.789	.008	<b>.295</b>	<b>3.388</b>

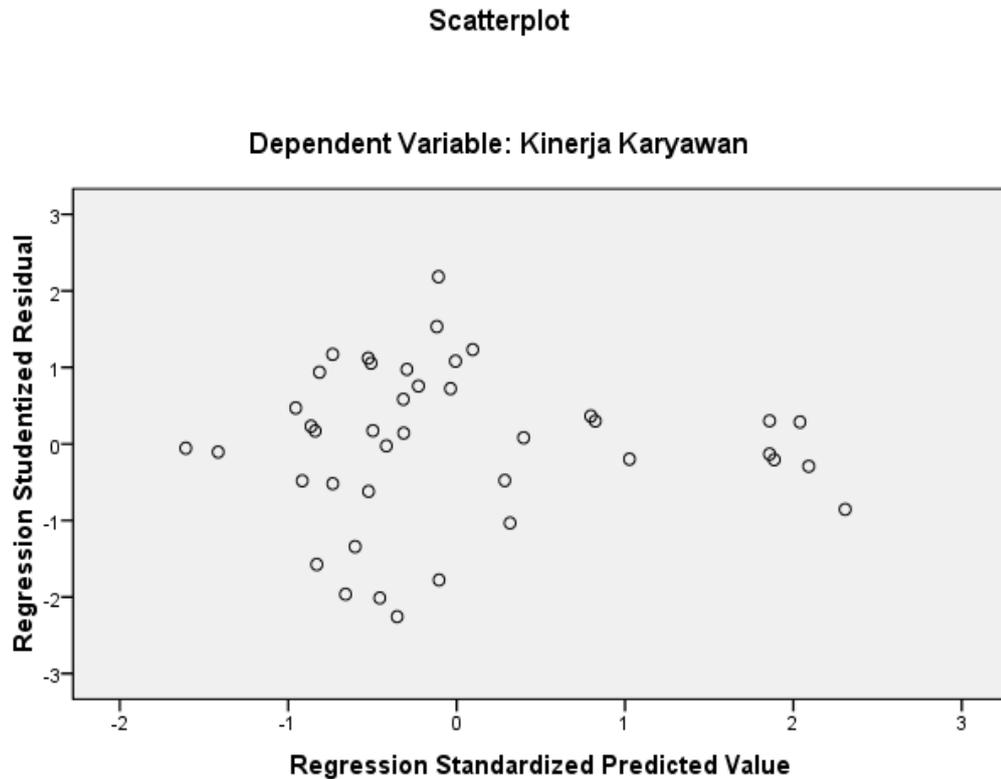
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.38 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah Gaya Kepemimpinan  $2,680 < 10$ , Kompensasi  $2,166 < 10$ , dan Lingkungan kerja  $3,388 < 10$ , dan nilai *Tolerance* Gaya Kepemimpinan  $0,373 > 0,10$ , Kompensasi  $0,462 > 0,10$ , dan Lingkungan kerja  $0,295 > 0,10$  sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

**Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

## 6. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

**Tabel 4.39**  
**Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	<b>(Constant)</b>	<b>-1.993</b>	1.312	-1.519	.137		
	<b>Gaya Kepemimpinan</b>	<b>.521</b>	.104	4.992	.000	.373	2.680
	<b>Kompensasi</b>	<b>.227</b>	.106	2.138	.039	.462	2.166
	<b>Lingkungan Kerja</b>	<b>.369</b>	.132	2.789	.008	.295	3.388

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.39 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut  $Y = -1,993 + 0,521 X_1 + 0,227 X_2 + 0,369 X_3 + e$ .

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar -1,993.
- Jika terjadi peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,521.
- Jika terjadi peningkatan kompensasi sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,227.
- Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,369.

## 7. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

### a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara serempak. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ( $=0,05$ ). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel 4.40**  
**Uji Simultan**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1355.470	3	451.823	<b>75.042</b>	<b>.000<sup>a</sup></b>
	Residual	222.774	37	6.021		
	Total	1578.244	40			

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.40 di atas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 75,042 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,86 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima  $H_a$  (tolak  $H_0$ ) atau hipotesis diterima.

### b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (Uji t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

**Tabel 4.41**  
**Uji Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.993	1.312	-1.519	.137		
	<b>Gaya Kepemimpinan</b>	.521	.104	<b>4.992</b>	<b>.000</b>	.373	2.680
	<b>Kompensasi</b>	.227	.106	<b>2.138</b>	<b>.039</b>	.462	2.166
	<b>Lingkungan Kerja</b>	.369	.132	<b>2.789</b>	<b>.008</b>	.295	3.388

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.41 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 4,992 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,687 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung} 4,992 > t_{tabel} 1,687$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 2) Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 2,138 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,687 dan signifikan sebesar 0,039, sehingga  $t_{hitung} 2,138 > t_{tabel} 1,687$  dan signifikan  $0,039 < 0,05$ , maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 2,789 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,687 dan signifikan sebesar 0,008, sehingga  $t_{hitung} 2,789 > t_{tabel} 1,687$  dan signifikan  $0,008 < 0,05$ , maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.42**  
**Koefisien Determinasi**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.927 <sup>a</sup>	.859	<b>.847</b>	2.45375

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.42 di atas dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,847 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 84,7% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya  $100\% - 84,7\% = 15,3\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti gaya kepemimpinan, upah, motivasi dan lain-lain.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Normansyah (2010) dan Gunastri (2009), menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menyatakan bahwa setiap orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku secara berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, orang yang memiliki kepribadian yang berbeda berinteraksi dengan cara yang berbeda dengan atasan, rekan kerja dan bawahan. Perbedaan-perbedaan ini tentunya akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya akan berdampak terhadap kinerja karyawan. Jadi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan terjadi karena karyawan bekerja sesuai kemampuan, kepribadian, persepsi dan sikap, hal ini merupakan latar belakang yang dibawa individu dalam memasuki sebuah lingkungan kerja dan mempengaruhi masing-masing individu dalam melakukan pekerjaannya, sehingga tingkat kerjanya akan berbeda-beda pula.

Kompensasi (karyawan) dapat menggambarkan ciri khas yang melekat pada diri seseorang dalam hidup dan kehidupannya terutama dalam bertindak dan berperilaku (Tuhelelu, 2015). Menurut Stoner dan Freemant dalam Sumarsono (2018:170) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja. Dapat dikatakan

bahwa gaya kepemimpinan adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki oleh seseorang yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan berbeda dengan orang lain. Oleh karena itu perbedaan karakteristik individu dari setiap karyawan haruslah diperhatikan semaksimal mungkin. Dari perbedaan-perbedaan gaya kepemimpinan menerangkan mengapa kinerja karyawan yang satu berbeda dengan yang lain.

## **2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Normansyah (2010), Gunastri (2009) dan Budiastuti (2012), menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menyatakan bahwa sukses tidaknya suatu organisasi sangat tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki karena sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya yang mampu berprestasi maksimal. Kesesuaian karyawan dengan pekerjaannya merupakan salah satu penentu keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas yang di bebankan kepadanya, untuk mengetahui kesesuaian pekerjaan dapat dilihat dari variasi tugas, tanggungjawab, dan kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut, hal ini merupakan karakteristik yang ada pada pekerjaan. Menurut Stoner dan Freemand dalam Sumarsono (2018:170) kompensasi adalah atribut dari tugas karyawan dan meliputi besarnya tanggungjawab, variasi tugas, dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri memberikan kepuasan. Kompensasi juga menentukan kesesuaian orang dengan suatu bidang pekerjaan tertentu dan mempengaruhi seseorang untuk lebih

berhasil dalam bidang yang di tekuninya. Pemahaman karyawan terhadap kompensasi akan menjadikan karyawan semakin berorientasi di bidang pekerjaannya dan akan menekuni pekerjaan dengan konsentrasi yang disertai tanggung jawab. Jadi kompensasi yang sesuai dengan karyawan akan berdampak terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Budiastuti (2012), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menyatakan bahwa kondisi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik fisik maupun non fisik, langsung ataupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja, ini semua adalah lingkungan yang ada pada situasi kerja. Menurut Stoner dan Freeman dalam Sumarsono (2018:170) Lingkungan kerja merupakan kondisi kerja di mana orang tersebut bekerja. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman serta terciptanya hubungan yang harmonis antara karyawan dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik tentu akan membuat karyawan melaksanakan dan meluangkan seluruh tenaga dan pikirannya untuk bekerja secara maksimal dalam bekerja, sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan yang semakin baik pula.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dikemukakan diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Jasa Power Medan.
2. Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Jasa Power Medan.

#### **B. Saran**

Berdasarkan Pembahasan dan kesimpulan yang diambil, Penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Pihak manajemen PT. Mitra Jasa Power Medan sebaiknya lebih memperhatikan karakteristik situasi pekerjaan khususnya mengenai kondisi jalan menuju maupun dilokasi kerja agar lebih memadai sehingga tidak menyulitkan karyawan dalam bekerja dengan melakukan perbaikan secara bertahap terutama di jalur-jalur yang kondisinya rusak parah atau dengan membuka jalur-jalur alternatif dilokasi kerja jika kondisi jalan belum dapat diperbaiki secara maksimal.

2. Pengawasan sebaiknya lebih ditingkatkan agar karyawan bekerja lebih teliti dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya dengan melakukan evaluasi kepada para karyawan lapangan maupun kepala bagian agar melakukan pengawasan secara rutin dan menyeluruh sehingga tidak hanya pada area tertentu saja yang mendapat pengawasan rutin sehingga dengan pengawasan yang menyeluruh, maka pekerjaan karyawan juga akan terpantau secara menyeluruh terlebih lokasi gudang yang relatif luas.
3. Pihak manajemen PT. Mitra Jasa Power Medan sebaiknya juga memperhatikan faktor-faktor lain diluar penelitian ini khususnya mengenai lingkungan kerja dan kesejahteraan karyawan agar karyawan lebih optimal dalam bekerja dengan memperbaiki sarana dan prasarana di lokasi kerja seperti peralatan dan perlengkapan kerja menyediakan tempat berkumpul karyawan, serta memberikan bonus maupun penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik.
4. Bagi peneliti lanjutan diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian sejenis dengan menambahkan variabel lain yang relevan serta jumlah sampel yang lebih banyak agar hasil penelitian lebih akurat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustian Ginanjar, Ary. (2015). *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ*. Jakarta : Arga
- Agustian Ginanjar, Ary. (2016). *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ*. Jakarta : Arga
- Anik Suwarni (2016) Pengaruh kecerdasan emosional, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja Dosen di program studi Ilmu Keperawatan Universitas Sahid Surakarta. Skripsi. Tidak Dipublikasikan.
- Anoraga, Panji dan Ninik Widiyanti., 2015. *Psikologi Dalam Perusahaan*, PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Asih, S. (2018). Pengaruh Kontribusi Pajak Daerah, Pendapatan Asli Daerah, Retribusi Daerah Dan Bagi Hasil Pajak Terhadap Belanja Daerah Dengan Pertumbuhan Ekonomi Sebagai Variabel Moderating Pemerintah Kabupaten Dan Kota. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 9(1), 177-191.
- Aspan, H., I. M. Sipayung, A. P. Muharrami, And H. M. Ritonga. (2017). “The Effect Of Halal Label, Halal Awareness, Product Price, And Brand Image To The Purchasing Decision On Cosmetic Products (Case Study On Consumers Of Sari Ayu Martha Tilaar In Binjai City)”. *International Journal Of Global Sustainability*, Issn 1937-7924, Vol. 1, No. 1, Pp. 55-66.
- Aspan, H. (2017). “Good Corporate Governance Principles In The Management Of Limited Liability Company. *International Journal Of Law Reconstruction*, Volume 1 No. 1, Pp. 87-100.
- Barold, S.P. (2015). *Organizational Behavior-Concept, Controvertion, Application. 8nd ed.*New Jersey : Prentice Hall, Inc.
- Boyatzis, Cooper, R, K, (2015), *Executive EQ : Kecerdasan Emosi Dalam Kepemimpinan dan Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Darma, Ardana, I. Komang., Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama., (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Gerungan dan Damasio, Antonio, 2016, *Memahami Kerja Otak: Mengenali Emosi dan Mencerdaskan Nalar*, Jogjakarta: Baca.
- Ghiselli & Brown, G. A. (2016). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Goleman, Daniel, 2017, *Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

- Harahap, R. (2018). Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Pelanggan Di Restoran Cepat Saji Kfc Cabang Asia Mega Mas Medan. *Jumant*, 7(1), 77-84.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2018). Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia. *Jepa*, 3(2), 133-149.
- Indrawan, M. I., & Se, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pt. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal Ilmiah Integritas*, 1(3).
- Malikhah, I. (2019). Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2015). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Rafika Aditama.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2015). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Rafika Aditama.
- Martin, Anthony Dio. (2017). *Emotional Quality Management*. Jakarta: Penerbit Arga.
- Nasution, A. P. (2019). Implementasi E–Budgeting Sebagai Upaya Peningkatan Tranparansi Dan Akuntabilitas Pemerintah Daerah Kota Binjai. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 9(2), 1-13.
- Patton, Patricia. (2017). *EQ Karir Sukses*. Jakarta : Delapratasa Publisher
- Purba, Zulkifli, S. (2011). *Kecerdasan Emosi*. (diakses melalui: <http://file.upi.edu> pada 20 Juni 2014)
- Rasimin, (2018). *Manusia Dalam Organisasi*. Yogyakarta : BPFU UGM
- Riau Marpaung (2018) Pengaruh Kecerdasan Emosional Pemimpin terhadap Kinerja dan Loyalitas Karyawan di PT Riau Andalan Pulp and Paper Bisnis Unit Riau Fiber. Skripsi. Unri.
- Rossanty, Y., & Putra Nasution, M. D. T. (2018). Information Search And Intentions To Purchase: The Role Of Country Of Origin Image, Product Knowledge, And Product Involvement. *Journal Of Theoretical & Applied Information Technology*, 96(10).
- Rusiadi et al. (2013). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan*. Medan : USU Press

- Salovey dan Mayer (2014), *What is Emotional Inteklegence*. New York : Basic Book
- Segal, Cooper, Robert and Ayman Sawaf, 2014, *Executive EQ, Emotional Intelligence in Business*, London: Orion Business Book
- Saydam, Gouzali., 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) : Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*, Djambatan, Jakarta.
- Sembiring, R. (2018). Dampak Perubahan Budaya Sosial Ekonomi Terhadap Kemiskinan Dan Kesejahteraan Pada Masyarakat Desa Pahlawan. *Jepa*, 3(1), 75-82.
- Sembiring, R. (2018). Pengaruh Nilai Tukar Nelayan (Pendapatan Nelayan, Pendapatan Non Nelayan, Pengeluaran Nelayan, Pengeluaran Non Nelayan) Terhadap Kesejahteraan Masyarakat (Pendidikan, Kesehatan, Kondisi Fisik Rumah) Di Desa Pahlawan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1836-1843.
- Siagian, P. Sondang. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kelima*. Jakarta : Rineka Cipta
- Siswanto. (2016). *Manajemen Konflik : Konflik Perubahan & Pengembangan*. Bandung : Penerbit Mandar Maju
- Steers & Porter (2003). *Organizational Behavior-Concept, Controvertion, Application*. 8nd ed. New Jersey : Prentice Hall, Inc.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfa Beta
- Whitney, Diana. (2017). *The Power Of Appreciative Inquiry*. Jakarta : B-first
- Wibowo dan Siswanto, Bejo., (2014), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Operasional*, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Yuliati dan Kardawati 2015). “*Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intentions di PT. Andalan Pacific Samudera di Surabaya*” (Skripsi No.05011881/MAN/2015).
- Zuhairi dan Kadarwati, U., (2016). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Upah dan Jaminan Sosial Dengan Loyalitas Kerja. Skripsi Sarjana (tidak diterbitkan). Fakultas Psikologi UMS, Surakarta.
- Zainal Mustofa (2017): *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada Fungsi Operasi dan Penunjang PT. Pertamina (Persero) Unit Pengolahan Indramayu*. Skripsi. Medan : USU.

Medan, Januari 2020

Perihal : Permohonan Pengisian Angket  
Lampiran : Satu berkas

Yth : Bapak/Ibu  
Dengan hormat.

Dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul “Analisis Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan PT. Mitra Jasa Power Kota Medan”, maka saya memohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu untuk menjawab beberapa pertanyaan angket yang telah disediakan. Jawaban Bapak/Ibu diharapkan objektif, artinya diisi apa adanya sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu terima/rasakan. Oleh karena itu, data dan identitas Bapak/Ibu akan dijamin kerahasiaannya.

Demikianlah pengantar ini dibuat. Atas perhatian, bantuan dan kerja sama Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Medan, Januari 2020  
Hormat saya,  
Peneliti,

(Muhammad Iqbal)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI MEDAN**

RAHASIA

**KUESIONER PENELITIAN  
ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI,  
LINGKUNGAN KERJA PADA KINERJA KARYAWAN PT.  
MITRA JASA POWER KOTA MEDAN**

No. Responden : \_\_\_\_\_(Diisi oleh peneliti)

Tanggal/Bulan/Tahun : \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_2019

Petunjuk Pengisian : Jawablah pertanyaan atau pernyataan berikut ini dengan mengisi jawaban pada titik-titik yang telah disediakan atau dengan memberi tanda ceklist (√) pada kotak pilihan jawaban yang telah disediakan. Jawablah pertanyaan atau pernyataan tersebut dengan sejujurnya. Kuesioner ini hanya dipergunakan untuk bahan penelitian semata.

**I. IDENTITAS RESPONDEN**

1.	Usia	.....Tahun					
2.	Jenis Kelamin	1	Laki-laki	2	Perempuan		
3.	Tingkat Pendidikan	1	SMP	2	SMA	3	DIPLOMA
		4	S1	5	S2	6	S3
4.	Lama bekerja	..... Tahun					

## II. ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA PADA KINERJA KARYAWAN PT. MITRA JASA POWER KOTA MEDAN

Pada bagian ini, Bapak/Ibu diminta membubuhkan tanda ceklisth (√) pada salah satu alternatif jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling tepat.

Ada 5 (lima) alternatif jawaban yang disediakan, dan masing-masing bobot nilai dari setiap jawaban adalah :

- Sangat Setuju : diberi skor 5  
 Setuju : diberi skor 4  
 Kurang Setuju : diberi skor 3  
 Tidak Setuju : diberi skor 2  
 Sangat Tidak Setuju : diberi skor 1

### GAYA KEPEMIMPINAN (X<sub>1</sub>)

Kriteria Jawaban No. 1 s/d 4

5	4	3	2	1
Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju

PERNYATAAN GAYA KEPEMIMPINAN	PENILAIAN				
	5	4	3	2	1
1. Pemimpin ditempat saya bekerja mengkoordinasikan kegiatan bekerja serta pembuatan jadwal tugas pekerjaan untuk satu tahun	5	4	3	2	1
2. Pemimpin ditempat saya bekerja menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja	5	4	3	2	1
3. Jika muncul permasalahan pemimpin ditempat saya bekerja bersedia membantu dan memberikan jalan keluar dan menjadikan suatu keputusan organisasi	5	4	3	2	1
4. . Pemimpin ditempat saya bekerja mempunyai kemampuan dalam pengawasan yang baik terhadap bawahannya	5	4	3	2	1
5. Pemimpin selalu hadir dalam bekerja karena merasa nyaman	5	4	3	2	1
6. Pemimpin dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan perusahaan	5	4	3	2	1

## KOMPENSASI (X<sub>2</sub>)

Kriteria Jawaban No. 5 s/d 8

5	4	3	2	1
Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju

PERNYATAAN KOMPENSASI	PENILAIAN				
	5	4	3	2	1
7. Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu	5	4	3	2	1
8. Gaji yang saya terima dari perusahaan merupakan imbalan atas pekerjaan saya lakukan	5	4	3	2	1
9. Setiap tahun saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya	5	4	3	2	1
10. Selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan jaminan kesehatan	5	4	3	2	1
11. Saya memperoleh gaji sesuai dengan kinerja saya	5	4	3	2	1

## LINGKUNGAN KERJA (X<sub>3</sub>)

Kriteria Jawaban No. 9 s/d 12

5	4	3	2	1
Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju

PERNYATAAN LINGKUNGAN KERJA	PENILAIAN				
	5	4	3	2	1
12. Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.	5	4	3	2	1
13. Saya menjalinhubungan baikdengankaryawan lain.	5	4	3	2	1
14. Fasilitas yang dis ediakan perusahaan telahsesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	5	4	3	2	1
15. Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada di perusahaan..	5	4	3	2	1
16. Saya mendapatkan jaminan perlindungan terhadap resiko kerja	5	4	3	2	1
17. Saya diperlakukan adil sama seperti karyawan lain	5	4	3	2	1

## KINERJA KARYAWAN (Y)

Kriteria Jawaban No. 13 s/d 17

5	4	3	2	1
Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju

PERNYATAAN KINERJA KARYAWAN	PENILAIAN				
	5	4	3	2	1
18. Saya memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan pekerjaan yang telah ditentukan	5	4	3	2	1
19. hasil pekerjaan saya memenuhi target yang telah ditentukan dalam program audit	5	4	3	2	1
20. Dengan banyaknya audit yang telah saya lakukan, saya lebih memahami profesi saya dengan baik	5	4	3	2	1
21. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	5	4	3	2	1
22. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien	5	4	3	2	1
23. Waktu yang diberikan dalam melaksanakan pekerjaan yang penting bagi perusahaan	5	4	3	2	1

Terimakasih atas partisipasi Bapak/Ibu

Hormat Saya

Muhammad Iqbal