



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN
KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. MAJU JAYA DESA WONOSOBO
KECAMATAN SRONO KABUPATEN
BANYUWANGI**

*THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, WORK ENVIRONMENT, AND
COMPENSATION ON PERFORMANCE PT. MAJU JAYA
VILLAGE OF WONOSOBO REGENCY SRONO
DISTRICTS IN BANYUWANGI*

SKRIPSI

Diajukan Guna Melengkapi Tugas Akhir dan Memenuhi Salah Satu
Syarat untuk Mencapai Gelar Sarjana S1
Program Studi Manajemen

Oleh :

Ahmad Rizal
120810201168

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2016**

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

SURAT PERNYATAAN

Nama : Ahmad Rizal
NIM : 120810201168
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan
Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Maju Jaya
Desa Wonosobo Kecamatan Srono Kabupaten
Banyuwangi

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar karya sendiri, kecuali apabila dalam penyajian substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi mana pun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

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

Jember, 20 Desember 2016
Menyatakan,

Ahmad Rizal
120810201168

TANDA PERSETUJUAN

Judul skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Maju Jaya Desa Wonosobo Kecamatan Srono Kabupaten Banyuwangi
Nama Mahasiswa : Ahmad Rizal
N I M : 120810201168
Jurusan : S1 Manajemen
Tanggal Persetujuan : 16 Desember 2016

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Diana Sulianti K Tobing S.E., M.Si.
NIP. 19741212 2000122 001

Dr. Novi Puspitasari S.E M.M.
NIP. 19801206 2005012 001

Mengetahui,
Ketua Program Studi S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, SE., MM
NIP. 19780525 2003122 002

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MAJU JAYA
DESA WONOSOBO KECAMATAN SRONO KABUPATEN
BANYUAWANGI

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Ahmad Rizal
NIM : 120810201168
Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

Desember 2016

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

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : **Drs. Sampeadi M.S.** : (.....)
NIP 195604041985031002

Sekretaris : **Drs. Agus Priyono M.M.** : (.....)
NIP 196412281990022001

Anggota : **Dr. Imam Suroso M.Si** : (.....)
NIP 195505161987031001

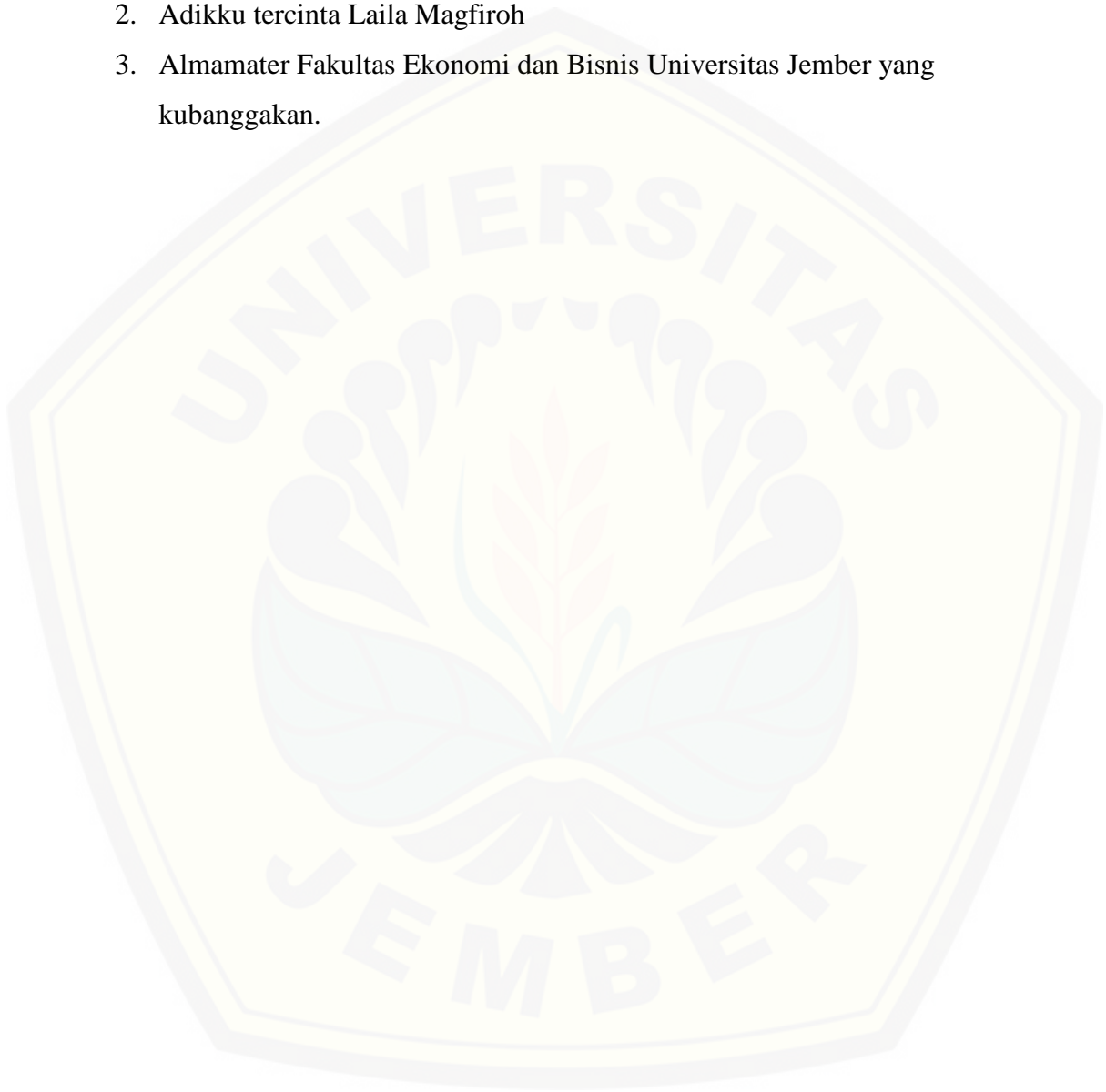
Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad, S.E.,MM.,Ak.,CA
NIP. 197107271995121001

PERSEMBAHAN

Dengan terbentuknya skripsini ini saya persembahkan untuk:

1. Orang tuaku yang sangat aku sayangi Ibu Sulik Nurkhotifah dan Bapak Jarot Suwito.
2. Adikku tercinta Laila Magfiroh
3. Almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang kubanggakan.



MOTTO

Pemimpin sejati tidak butuh memimpin, ia lebih
senang menunjukkan arah
(Henry Miller)

Agar bisa menjadi seorang pemimpin, kau harus bisa membuat
orang lain mau mengikuti orang yang
tidak tahu kemana ia akan pergi
(Joe Namath)



RINGKASAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MAJU JAYA DESA WONOSOBO KECAMATAN SRONO KABUPATEN BANYUWANGI; Ahmad Rizal; 120810201168; 2016; 85 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

PT. Maju Jaya merupakan Perusahaan swasta yang bergerak dibidang pembuatan bahan furnitur atau di sebut sebagai *triplek* atau *plywood*. Perusahaan ini terbilang masih muda yaitu berdiri pada tahun 2014. Sehingga manajemen organisasi yang ada didalamnya terbilang baru dan masih banyak yang perlu diperbaiki.

Penelitian ini dilakukan di PT. Maju Jaya desa Wonosobo Kecamatan Srono Kabupaten Banyuwangi. Penentuan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada bagian Produksi PT. Maju Jaya yang berjumlah 103 karyawan. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yang harus mempunyai kriteria tertentu. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 83 karyawan.

Sumber data dari penelitian ini adalah menggunakan angket atau kuisisioner yang nantinya disebarakan kesuluruh sampel yang telah ditentukan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Maju Jaya. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel (t hitung 2,605 > t tabel 1,663). Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel (t hitung 3,399 > t tabel 1,663). Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel (t hitung 2,009 > t tabel 1,663).

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Maju Jaya desa Wonosobo Kecamatan Srono Kabupaten Banyuwangi.

SUMMARY

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, WORK ENVIRONMENT, AND COMPENSATION ON PERFORMANCE PT. MAJU JAYA VILLAGE OF WONOSOBO REGENCY SRONO DISTRICTS IN BANYUWANGI; Ahmad Rizal; 120810201168; 2016; 85 pages; Management Faculty of Economics and Business, University of Jember.

PT. Maju Jaya is a private company engaged in the manufacture of furniture materials or referred to as *triplek* or *plywood*. The company is still fairly young that established in 2014. So the management of the organization that is therein relatively new and still more room for improvement.

This research was conducted at PT. Maju Jaya village of Wonosobo District of Srono Banyuwangi. Determination of the population in this study were all employees in the production of PT. Maju Jaya totaling 103 employees. The samples in this study using purposive sampling, which must have a certain criteria. The number of samples in this study were 83 employees.

The data source of this research is to use a questionnaire or a questionnaire that will be distributed kesuluruh samples have been determined. Analysis of the data used in this research is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that the style of leadership, work environment, and compensation has a partial effect on the performance of employees of PT. Maju Jaya. Leadership style partial effect on employee performance shown by the value of t is greater than t table ($2.605 t \text{ count} > t \text{ table } 1.663$). The working environment is partially affected the performance of employees indicated by the value t is greater than t table ($3,399 t \text{ count} > t \text{ table } 1.663$). Compensation partial effect on employee performance shown by the value of t is greater than t table ($2.009 t \text{ count} > t \text{ table } 1.663$).

Based on these results we can conclude that there is influence between the variables of leadership style, work environment, and compensation to employee performance PT. Maju Jaya village of Wonosobo District of Srono Banyuwangi.

PRAKATA

Puji syukur alhamdulillah kehadiran Allah SWT atas rahmat, hidayah, dan karuniaNya yang diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MAJU JAYA DESA WONOSOBO KECAMATAN SRONO KABUPATEN BANYUWANGI.” Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih ada kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis. Oleh karena itu penulis menerima segala saran dan kritik yang berguna untuk perbaikan skripsi ini.

Penyusunan skripsi ini dapat berjalan sebagai mana mestinya karena adanya dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis menyampaikan terima kasih kepada:

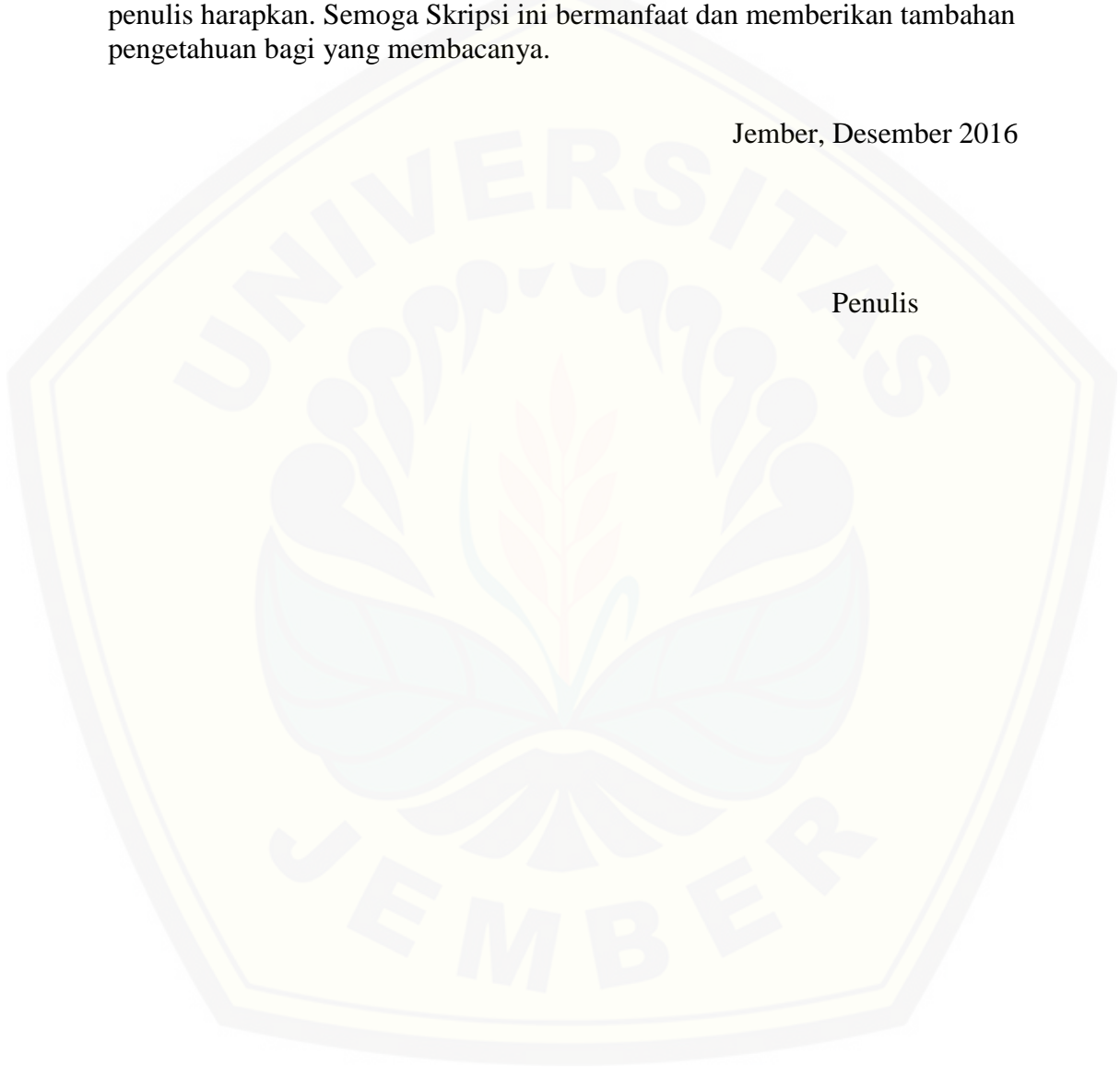
1. Dr. M. Miqdad , SE, M.M. Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
2. Dr. Handriyono, M.Si selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Drs. Sampeadi M.S selaku dosen penguji utama skripsi yang telah banyak memberikan masukan yang sangat bermanfaat.
4. Drs. Agus Priyono M.M dan Dr. Imam Suroso M.Si selaku dosen penguji anggota skripsi yang telah banyak memberikan kritik dan saran yang sangat bermanfaat.
5. Dr. Diana Sulianti K Tobing S.E selaku Dosen Pembimbing I yang telah dengan sepenuh hati, sabar, dan pengertian memberikan banyak semangat dan nasehat yang membangun bagi penulis.
6. Dr. Novi Puspitasari S.E. M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah dengan dengan sepenuh hati, sabar, pengertian memberikan banyak semangat dan nasehat yang membangun dan bermanfaat bagi penulis
7. Kedua Orang Tuaku, Bapak Jarot Suwito dan Ibu Sulik Nurkhotifah yang selalu memberikan dukungan, pendidikan, dan kasih sayang merawat saya sejak kecil sampai dengan dewasa.
8. Adikku tercinta Laila Magfiroh yang selalu menghibur, menjadi motivasiku untuk menjadi kakak yang baik dan membuatku selalu berusaha jadi inspirasi dan panutanmu dalam menggapai kesuksesan dunia dan akhirat.
9. Pahlawan tanpa tanda jasa (bapak/ ibu guru dan dosen) yang telah berjasa untuk pendidikanku mulai dari tingkat dasar sampai dengan perkuliahan.
10. Tias Nora Candra, yang selalu memberikan dukungan, setia, dengan sabar mendampingiku untuk menyelesaikan kuliah dan mengingatkanku untuk lebih dekat dengan orang tua.
11. Sahabatku Vendy, Rangga, Faqih, Alin, Alif, Akbar dan teman-teman jurusan manajemen 2012 yang membantu terlaksananya acara seminar proposal.
12. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu terima kasih telah membantu dan memberi semangat saya dalam melewati sidang skripsi dan pendadaran dengan lancar.

13. Saya ucapkan terima kasih pada staff PT. Maju Jaya yang telah membantu melancarkan jalannya pengambilan data (Mas Tri Sudrajat, Cak Rinto, dan lain-lain).
14. Terima kasih atas doa dan dukungannya buat anak kontrakan (Jefri Sumarsono dan Iga Gaplek Lesmana).

Semoga Allah selalu memberikan Hidayah dan Rahmat kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis sadar akan keterbatasan dan kurang sempurnanya penulisan skripsi ini, oleh karena itu segala saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Semoga Skripsi ini bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi yang membacanya.

Jember, Desember 2016

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
RINGKASAN	vii
SUMMARY	viii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Landasan Teori	6
2.1.1. Konsep Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan	6
2.1.2. Lingkungan Kerja	9
2.1.3. Kompensasi	16
2.1.4. Kinerja	19
2.2 Penelitian Terdahulu	22
2.3 Kerangka Konseptual	26

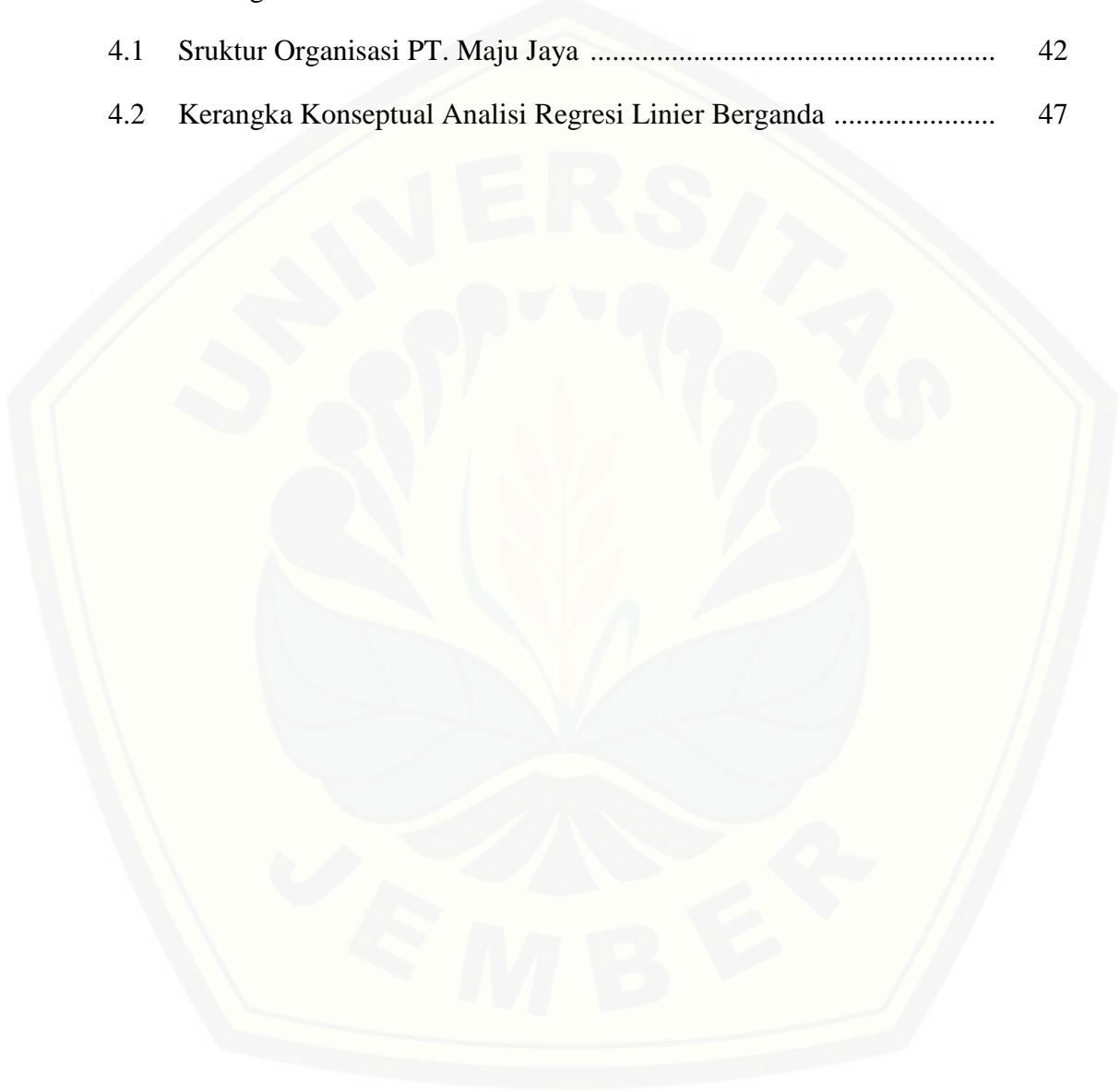
2.4 Hipotesis	26
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	28
3.1 Rancangan Penelitian	28
3.2 Populasi dan Sampel	28
3.3 Jenis dan Sumber Data	29
3.4 Metode Pengumpulan Data	30
3.5 Identifikasi Variabel	30
3.6 Definisi Operasional Penelitian	31
3.7 Teknik Pengukuran	35
3.8 Metode Analisa Data	35
3.9 Uji Asumsi Klasik	37
3.10 Uji Hipotesis	39
3.11 Kerangka Pemecahan Masalah	41
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	43
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	43
4.2 Karakteristik Responden	44
4.3 Uji Instrumen	45
4.4 Analisis Regresi Linier Berganda	47
4.5 Uji Asumsi Klasik	49
4.6 Uji Hipotesis	51
4.7 Pembahasan	52
4.8 Keterbatasan Penelitian	56
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	57
5.1 Kesimpulan	57
5.2 Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	xvi

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Tabel Rangkuman Kajian Penelitian Terdahulu	24
4.1 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Usia	43
4.2 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
4.3 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	44
4.4 Hasil Uji Validitas	45
4.5 Hasil Uji Reliabilitas	46
4.6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	46
4.7 Hasil Uji Multikolinieritas	48
4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas	48
4.9 Hasil Uji Normalitas	49
4.10 Hasil Uji F (simultan)	50
4.11 Hasil Uji t (parsial)	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual	25
3.1 Kerangka Analisis Regresi Linier Berganda	36
3.2 Kerangka Pemecahan Masalah	40
4.1 Sruktur Organisasi PT. Maju Jaya	42
4.2 Kerangka Konseptual Analisi Regresi Linier Berganda	47



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian	57
Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden	61
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas	70
Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas	75
Lampiran 5 Hasil Uji Normalitas	76
Lampiran 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	77
Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi Klasik	78
Lampiran 8 Hasil Uji Hipotesis	79
Lampiran 9 Tabel R	80
Lampiran 10 Tabel F	83
Lampiran 11 Tabel t	84



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia merupakan sumber daya penting dalam mencapai tujuan organisasi yang mempunyai perbedaan karakteristik dengan sumber daya lainnya. Manusia dikatakan sebagai sumber daya penting karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang ada, manusia merupakan pelaku utama dalam teknologi itu sendiri. Peranan manusia memang tidak dapat digantikan oleh alat yang paling canggih sekalipun. Dari hal tersebut maka manusia merupakan faktor terpenting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sebaik apapun suatu organisasi, baik dalam segi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, maupun sarana teknologi yang dimiliki, semua itu tak akan bisa berjalan apabila tidak ada faktor manusia sebagai penggerak.

Untuk mencapai keselarasan tujuan, seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi anggota organisasinya sesuai dengan keadaan dan situasi dari anggota yang berada dalam organisasi itu sendiri. Selain itu pengaruh gaya kepemimpinan juga berpengaruh pada tingkat motivasi kerja yang tinggi. Menurut Hasibuan (2001:170), bahwa gaya kepemimpinan pada hakikatnya bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Sehingga didalam suatu organisasi diperlukan seorang pemimpin yang bisa mempengaruhi, mengayomi, dan adil dalam memberikan apa yang menjadi hak dan kewajiban dari anggotanya. Seperti halnya sistem kompensasi yang menjadi pokok utama dari tujuan seorang pegawai.

Gary Dessler (1997:85) mengemukakan bahwa kompensasi karyawan mengarah pada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi mereka yang diakibatkan atas pekerjaan mereka. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sering menimbulkan ketidakadilan atau polemik, hal ini dapat menimbulkan kegelisahan karena adanya rasa ketidakadilan tersebut. Jika hal ini tidak mendapatkan perhatian yang serius dari pimpinan perusahaan maka akan mengakibatkan turunnya semangat dan gairah kerja dari karyawan.

Selain gaya kepemimpinan dan sistem kompensasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Ahyari (1999-124) mengemukakan lingkungan kerja merupakan suatu kondisi lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja, dimana kondisi tersebut dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menyangkut berbagai situasi dan kondisi yang terdapat disekitar tempat kerja baik yang menyangkut aspek fisik dan non fisik, maupun yang berhubungan dengan aspek psikis karyawan. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman, mampu memberikan kontribusi lebih kepada karyawan untuk melakukan tugasnya dengan lebih baik. Sehingga didalam sebuah organisasi haruslah memiliki tingkat keamanan dan kenyamanan yang sedemikian baik, agar para pekerja bisa memberikan yang terbaik atas tugas yang diembannya.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja ini tidak berhubungan langsung dengan proses produksi dalam suatu perusahaan. Namun lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap para karyawan yang bekerja didalamnya. Sehingga lingkungan kerja sangatlah penting untuk para karyawan. Semakin baik, aman dan nyaman lingkungan kerja yang ada, semakin termotivasi para karyawan untuk lebih maksimal dalam bekerja yang nantinya berpengaruh pada kinerja yang diberikan.

Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan. Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Usaha untuk meningkatkan kinerja bukanlah hal yang mudah karena menyangkut sikap mental, perbaikan, dan tindakan nyata. Kinerja merupakan faktor penting untuk mendukung keberhasilan suatu pekerjaan seseorang baik dalam kapasitas pribadi maupun sebagai seorang anggota suatu organisasi. Gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi merupakan faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk terus bertahan dalam menghadapi kemajuan zaman. Selain itu faktor tersebut juga dapat mempertahankan kinerja pegawai yang sudah baik menjadi lebih baik lagi. Kelalaian dalam mengelola perusahaan merupakan hal yang sangat fatal, menganggap remeh satu faktor dapat

mengakibatkan penurunan kinerja dari karyawan yang nantinya berdampak buruk pada perusahaan. Penurunan kinerja yang disebabkan oleh beberapa faktor sering dialami oleh beberapa perusahaan seperti yang dialami oleh PT. Maju Jaya yang berada di Desa Wonosobo Banyuwangi.

PT. Maju Jaya merupakan Perusahaan swasta yang bergerak dibidang produksi dalam pembuatan bahan triplek yang letaknya berada di desa Wonosobo Kecamatan Srono Kabupaten Banyuwangi. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2013 dan merekrut banyak tenaga kerja. Fenomena yang muncul dari perusahaan tersebut berawal dari data yang diperoleh dari seorang karyawan yang bekerja di bagian produksi yang menyatakan bahwa kurangnya komunikasi antara atasan (kepala kerja) dengan bawahan, atasan lebih sering berada di luar perusahaan. Pemimpin lebih acuh, kurang perhatian dan membiarkan para karyawan ketika melakukan kesalahan. Hal ini mengakibatkan para pekerja kurang termotivasi dan bekerja seenaknya tanpa pengawasan. Melihat salah satu tugas dari pemimpin yaitu menjalin hubungan dan komunikasi yang baik dengan para karyawannya (Robbins, 2002 : 181). Lingkungan kerja di PT. Maju Jaya kurang kondusif terlihat dari lokasi produksi dan lokasi staff berada bersampingan sehingga suara bising dari alat berat terdengar. Kondisi limbah dari kayu juga belum berada pada tempat yang benar sehingga ketika karyawan bekerja debu dari limbah kayu mengganggu pernafasaan dari karyawan. Sedangkan pada hal kompensasi yang diberikan perusahaan kurang memperhatikan tunjangan-tunjangan yang menjadi hak karyawan seperti belum adanya bonus ketika perusahaan banyak menuai permintaan dari distributor. Munculnya fenomena diatas membuat penulis ingin melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Maju Jaya desa Wonosobo kecamatan Srono kabupaten Banyuwangi. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Al ansori (2013) yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indonesia Dwi Sembilan Cabang Lumajang. Dari penelitian tersebut diperoleh hasil bahwasanya semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Dengan demikian peneliti berikutnya ingin lebih memperdalam dan menghaluskan teori dari peneliti tersebut dengan merubah

beberapa item variabel lebih luas. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel X yang ditandai belum adanya kesamaan beberapa variabel X dalam penelitian sebelumnya.

1.2 Rumusan Masalah

Peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan sangatlah penting, karena akan berdampak positif bagi perusahaan dan diharapkan mampu untuk meningkatkan keefektifan dan efisiensi perusahaan. Salah satu caranya dengan penciptaan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi yang diterima para karyawan. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT. Maju Jaya Desa Wonosobo Kecamatan Srono Kabupaten Banyuwangi?
- b. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT. Maju Jaya Desa Wonosobo Kecamatan Srono Kabupaten Banyuwangi?
- c. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT. Maju Jaya Desa Wonosobo Kecamatan Srono Kabupaten Banyuwangi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka diperoleh tujuan Penelitian Sebagai Berikut :

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja karyawan di PT. Maju Jaya Desa Wonosobo Kecamatan Srono Kabupaten Banyuwangi.
- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan di PT. Maju Jaya Desa Wonosobo Kecamatan Srono Kabupaten Banyuwangi.

- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja karyawan di PT. Maju Jaya Desa Wonosobo Kecamatan Srono Kabupaten Banyuwangi.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan pertimbangan atau acuan bagi berbagai pihak yang berkaitan :

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi atau bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan evaluasi berkaitan dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan demi perkembangan perusahaan dimasa yang akan datang.

- b. Bagi Akademisi

Diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan bagi peneliti berikutnya serta dapat dijadikan referensi bagi pihak-pihak yang berkeinginan melakukan penelitian lebih lanjut tentang masalah pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

- c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan sebagai wadah dalam mengasah daya pikir dan instrumen pelatihan penulisan karya ilmiah dengan pemanfaatan ilmu teoritis dan kajian aktualisasi sehingga dapat menambah ilmu dan wawasan yang lebih luas.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

A. Konsep Kepemimpinan dan Gaya kepemimpinan

1. Kepemimpinan

Menurut Yukl (2010:22) kepemimpinan berasal dari kata “pimpin” yang artinya bimbing, tuntun, lalu lahir kata “memimpin” yang artinya membimbing ataupun menuntun sedangkan kepemimpinan merupakan suatu proses sosial yang dalam hal ini pengaruh yang disengaja dijalankan oleh seorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas-aktivitas serta hubungan-hubungan di dalam sebuah kelompok atau organisasi. Sedangkan menurut Robbins (2006:39) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seseorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan merupakan berbagai tingkah pola perilaku yang disukai pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Dalam sebuah perusahaan kepemimpinan harus diarahkan pada gaya kepemimpinan yang mampu mempelajari bagaimana cara memimpin dapat mengubah budaya dan struktur organisasi agar lebih konsisten dengan strategi manajemen untuk mencapai tujuan atau sasaran organisasi.

Menurut Donni dan Suwatno (2011:157), kepemimpinan dibagi menjadi empat jenis kepemimpinan yaitu :

a. Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan ini berfokus pada transaksi antar pribadi, antara menejemen dan karyawan, dua karakteristik yang melandasi kepemimpinan transaksional yaitu :

- 1) Para pemimpin menggunakan penghargaan kontigensi untuk memotivasi para karyawannya.

2) Para pemimpin melaksanakan tindakan korektif yang ketika para bawahan gagal mencapai tujuan kinerja.

b. Kepemimpinan Kharismatik

Kepemimpinan ini menekankan perilaku pemimpin yang simbolis, pesan-pesan mengenai visi dan memberikan inspirasi, komunikasi non verbal, daya tarik terhadap nilai-nilai ideologis, stimulasi intelektual terhadap para pengikut oleh pimpinan, pengambilan kepercayaan diri sendiri dan untuk kinerja yang melampaui panggilan tugas.

c. Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan ini merupakan kemampuan untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi realitas, dapat dipercaya, atraktif dengan masa depan suatu organisasi yang terus tumbuh dan meningkat.

d. Kepemimpinan Tim

Menjadi pemimpin efektif harus mempelajari ketrampilan seperti kesabaran untuk membagi informasi, percaya pada orang lain, menghentikan otoritas dan memahami kapan harus melakukan intervensi.

2. Gaya Kepemimpinan

Miftah (2007:49) mengungkapkan gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Sedangkan menurut Nawawi (2003:113) berpendapat gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku organisasinya. Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2000:167).

Gaya kepemimpinan menurut Malayu S.P Hasibuan (2005:205), adalah sebagai berikut:

a. Gaya 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. Gaya 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. Gaya 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. Gaya 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. Gaya Kepemimpinan demokratis

Kepemimpinan demokratis 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 demokratis 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.

3. Indikator Gaya Kepemimpinan

Adapun indikator penelitian untuk gaya kepemimpinan menurut Luthan (2011) adalah :

a. Gaya direktif (pemimpin pengarah)

Pemimpin mengutamakan pemberian pedoman dan petunjuk kepada bawahan bagaimana melakukan pekerjaan serta memberitahukan mengenai apa yang diharapkan dari mereka.

b. Gaya suportif (pemimpin mendukung)

Pemimpin menunjukkan sikap ramah kepada bawahan, memberikan perhatian akan kebutuhan bawahan

c. Gaya partisipatif (pemimpin partisipasi)

Pemimpin mengutamakan Berkonsultasi dengan bawahan, menggunakan saran yang diberikan bawahan sebelum mengambil keputusan.

d. Gaya berorientasi pada prestasi

Pemimpin menetapkan tujuan/sasaran yang menantang, mengharapkan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi,

e. Gaya pendelegasian

Pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengoptimalkan kemampuannya, memberikan kepercayaan bawahan dalam pengambilan keputusan.

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitiseminto (2000:183) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan. Sementara Menurut Ahyari (1999-124) lingkungan kerja merupakan suatu kondisi lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja dimana kondisi tersebut dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang

melaksanakan proses produksi, yang berarti bahwa penyediaan lingkungan kerja yang kondusif oleh perusahaan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suasana kehidupan kerja yang berhubungan erat dengan interaksi antara manusia dan dapat meningkatkan kinerja serta motivasi kerja karyawan dalam bekerja sehingga tujuan organisasi dapat terlaksana sesuai dengan yang dicita-citakan. Dengan demikian lingkungan merupakan salah satu bagian terpenting dari keberhasilan sebuah perusahaan.

2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Ahyari (1999:124) secara garis besar jenis lingkungan kerja di bedakan menjadi 2 yaitu :

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung .Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu :

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan Seperti : pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. Misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi, udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lai-lain.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

3. Aspek-aspek Pembentukan Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan memuaskan hendaknya perusahaan memperhatikan aspek-aspek pembentukan lingkungan kerja. Menurut Ahyari (1999:124) lingkungan kerja dalam perusahaan dibagi menjadi beberapa aspek antara lain pelayanan karyawan, kondisi tempat kerja dan hubungan antar karyawan dalam organisasi. Berdasarkan pendapat Ahyari tersebut, maka dalam penelitian ini aspek-aspek tersebut digunakan dalam pengukuran indikator lingkungan kerja.

a. Pelayanan Karyawan

Sikap karyawan sedikit banyak dipengaruhi oleh pelayanan manajemen perusahaan yang bersangkutan. Sehingga pihak manajemen harus dapat menyiapkan pelayanan yang tepat bagi perusahaan tersebut. Pelayanan ini diupayakan untuk meningkatkan kinerja serta memotivasi karyawan dalam bekerja. Program pelayanan itu sendiri menurut Ranupandajo dan Husnan (2002:276) dibagi menjadi tiga bagian antara lain:

1) Program yang menyangkut kesejahteraan karyawan.

Bentuk programnya meliputi pensiun, asuransi atau jaminan sosial dan pemberian kredit.

2) Program yang menyangkut rekreasi

Bentuk programnya meliputi kegiatan rekreasi bersama dan olahraga serta kegiatan sosial.

3) Program yang menyangkut fasilitas

Bentuk programnya meliputi fasilitas pelayanan makanan, fasilitas kesehatan, fasilitas pendidikan, fasilitas perumahan.

b. Kondisi Tempat Kerja

Menurut Nitisemito (2002:184) beberapa faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan antara lain:

1) Pewarnaan

Pemilihan warna dilakukan manajemen perusahaan dalam rangka agar karyawan lebih fokus pada obyek pekerjaan serta menciptakan suasana yang nyaman untuk karyawan.

2) Kebersihan

Setiap perusahaan harus selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab dengan adanya lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi kondisi fisik seseorang. Adanya lingkungan kerja yang bersih dan sehat akan menimbulkan rasa senang yang akan mempengaruhi seseorang untuk lebih puas dalam bekerja.

3) Sirkulasi Udara

Pertukaran udara yang cukup akan berdampak pada kesegaran fisik karyawan. Sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga karyawan mudah mengalami kelelahan dalam bekerja.

4) Penerangan

Tingkat penerangan yang cukup di ruang kerja akan membantu karyawan bekerja sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

5) Musik

Musik berpengaruh pada sisi psikologis seseorang. Musik yang menyenangkan tergantung pada kesenangan penggemarnya. Selain itu musik yang menyenangkan berpengaruh terhadap pekerjaan, sebab ada musik yang sesuai dengan karyawan tetapi justru ada musik yang kurang baik pengaruhnya terhadap pekerjaan.

6) Keamanan

Keamanan yang dimaksud adalah keamanan yang meliputi rasa aman terhadap barang milik pribadi, keamanan atas keselamatan karyawan dari hal-hal yang menimbulkan kegelisahan dalam bekerja. Keadaan tersebut jika tidak diperhatikan akan menyebabkan kinerja karyawan menurun karena berkurangnya tingkat konsentrasi atau fokus dalam bekerja.

7) Kebisingan

Kebisingan akan mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Menurut Ahyari (1999:177) ada beberapa metode yang dapat digunakan untuk mengendalikan dan mengatur suara bising seperti halnya pengendalian sumber suara, isolasi dari suara, penggunaan peredam suara, penggunaan sistem akustik, dan pemakaian alat pelindung.

c. Hubungan Antar Karyawan

Ahyari (1999:192) mengemukakan bahwa hubungan antar karyawan yang baik akan menimbulkan suasana aman dan nyaman antar karyawan dalam bekerja. Selain itu dengan adanya hubungan antar karyawan yang baik dapat menghindarkan konflik antar karyawan. Sehingga tercipta suasana nyaman yang mendukung kondisi kerja karyawan.

4. Faktor - Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Ahyari (dalam Ekaningsih, 2012:21) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut :

- a. Pelayanan makanan dan minuman
- b. Pelayanan kesehatan bagi karyawan dan keluarganya
- c. Penyediaan kamar mandi atau kamar kecil
- d. Kondisi kerja
- e. Penerangan cukup
- f. Penggunaan warna kantor
- g. Ruang gerak cukup
- h. Keamanan kerja

Lingkungan kerja yang memenuhi syarat sebagaimana diatas dapat membuat karyawan merasa nyaman, senang, betah bekerja, dan memiliki gairah kerja yang bertambah sehingga dapat meningkatkan kinerja dan mendapatkan kepuasan kerja tersendiri di setiap karyawannya.

5. Indikator Lingkungan Kerja

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun indikator dari lingkungan kerja ini adalah sebagai berikut (Sedarmayanti, 2001:21) :

1) Tata ruang

Rancangan ruang kerja meliputi kesesuaian pengaturan ruang kerja. Rancangan ruang kerja mempunyai dampak terhadap kenyamanan dan produktivitas karyawan. Ruang kerja untuk karyawan yang tugasnya membutuhkan konsentrasi tinggi akan berbeda dengan karyawan lain mempunyai tugas yang tidak memerlukan konsentrasi tinggi.

2) Rancangan peralatan pekerjaan

Rancangan pekerjaan meliputi peralatan kerja. Peralatan yang tidak sesuai dapat menimbulkan ketidaknyamanan kerja. Bahkan untuk tugas yang sederhana bila digunakan alat yang tidak sesuai akan menimbulkan permasalahan dan mengakibatkan kurangnya efisiensi kerja.

3) Penerangan

Penerangan merupakan faktor yang paling penting yang berhubungan dengan kenyamanan kerja. Penerangan memegang peranan penting pada tugas – tugas tertentu. Hal ini di tekankan oleh Munandar (2002:81) yang menyatakan bekerja dalam ruangan yang terang akan berbeda jika bekerja dalam ruangan yang remang – remang cahaya.

4) Pengaturan suhu

Pengaturan suhu udara adalah faktor penting dalam kenyamanan kerja karyawan. Suhu udara terlalu panas bagi karyawan akan menurunkan semangat kerja karyawan. Dalam keadaan demikian akan menambahkan kesalahan – kesalahan pelaksanaan proses kerja meskipun tidak sengaja pertukaran udara yang seimbang akan menjadikan karyawan segar dan nyaman.

5) Kebisingan

Bising biasanya dianggap sebagai bunyi atau suara yang tidak diinginkan yang mengganggu dan menjengkelkan. Mc Cornict (dalam Munandar, 2002:36) menyatakan bahwa bunyi atau suara yang tidak diinginkan ialah bunyi yang memiliki hubungan informasi dengan tugas atau aktifitas yang dilaksanakan.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri (Nitisemito, 2000:171). Jadi lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Adapun indikator – indikatornya adalah sebagai berikut (Sedarmayanti, 2001:31) :

1) Kebersamaan

Rasa kebersamaan yaitu interaksi anantara karyawan satu dengan yang lain secara terbuka sehingga tercipta keterbukaan dalam masalah kerja dan menciptakan kerja yang berkualitas.

2) Hubungan antara rekan kerja

Suasana yang baik antara rekan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja. Apabila terjadi hubungan yang baik kinerja juga akan meningkat begitu sebaliknya apabila terjadi hubungan yang kurang baik kinerja jugan akan menurun.

3) Sikap atau perilaku karyawan

Sikap merupakan kondisi pernyataan baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan terhadap obyek, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana seorang tentang suatu yang ada di sekitar mereka.

4) Sifat atau karakteristik individu

Kepribadian merupakan sifat atau cara dimana seorang individu berinteraksi dengan individu yang lain, dengan kata lain kepribadian merupakan sifat yang bisa diukur yang ditunjukkan oleh seseorang.

5) Keadaan emosi

Emosi adalah keadaan yang berlangsung lebih aman dalam yang menggerakkan atau yang memperingatkan apakah karyawan tersebut sadar tentang hal tersebut atau tidak.

C. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi menurut Hasibuan (2010:117) adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Nawawi (2008:315) kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran kepada pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala bentuk sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan mereka.

2. Peranan Kompensasi

Menurut Ndraha (1997:77) menyatakan peranan kompensasi merupakan hal yang sangat penting untuk mempertahankan karyawan, karena suka atau tidak suka, disadari atau tidak, uang merupakan faktor penting dalam kehidupan yang dapat meningkatkan motivasi walaupun sulit untuk bisa memuaskan manusia. Setiap orang adalah individu yang unik, punya motivasi yang berbeda serta memiliki sesuatu yang mempengaruhi motivasinya dalam bertindak.

Tingkat motivasi seseorang dipengaruhi tidak saja oleh pandangan mereka tentang nilai dari hasil yang diperoleh dari tindakan mereka. Peranan kompensasi sangat penting karena menyangkut kepentingan perusahaan, karyawan maupun pemerintah. Bagi perusahaan kompensasi adalah salah satu unsur pokok dalam menghitung biaya produksi dan merupakan salah satu

komponen dalam harga pokok yang sangat menentukan dalam kelangsungan hidup perusahaan. Bagi karyawan kompensasi merupakan suatu penghasilan yang diharapkan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup.

3. Jenis Kompensasi

Menurut Nawawi (2008:315) menyatakan bahwa secara garis besar jenis kompensasi terbagi menjadi 2 yakni kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

- a. Kompensasi Langsung adalah upah atau gaji yang diterima seseorang pekerja dalam bentuk upah bulanan atau upah mingguan atau upah setiap jam dalam bekerja.
- b. Kompensasi tidak langsung yaitu pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji ataupun upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Komponennya antara lain jaminan keamanan dan kesejahteraan bekerja, pembayaran upah atau gaji selama tidak bekerja dan pelayanan bagi pekerja seperti makan, transportasi dll.
- c. Insentif yaitu penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas tinggi yang sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Misalnya bentuk pemberian bonus.

4. Fungsi Pemberian Kompensasi

Menurut Hadili Samsudin (2010:188) fungsi pemberian kompensasi diantaranya adalah :

- a. Pengalokasian Sumber Daya Manusia secara efisien
Pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik, akan mendorong para karyawan untuk bekerja lebih baik dan kearah pekerjaan yang lebih baik dan kearah pekerjaan yang lebih produktif.
- b. Penggunaan sumber daya Manusia secara efisien dan lebih efektif
Pemberian kompensasi yang tinggi kepada seorang karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan termaksud dengan seefisien dan seefektif mungkin.

c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Akibat dari penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif.

5. Tujuan-tujuan Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2003:198) kompensasi mempunyai beberapa tujuan diantaranya adalah :

- a. Memperoleh personil yang berkualitas
- b. Mempertahankan karyawan yang ada
- c. Menjamin keadilan
- d. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan
- e. Mengendalikan biaya
- f. Mengikuti aturan hukum
- g. Memfasilitasi pengertian
- h. Meningkatkan efisiensi administrasi

Pemberian kompensasi yang baik akan memberikan kepuasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan sehingga berdampak pada produksi perusahaan semakin meningkat.

6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Semakin penggajian atau kompensasi adalah suatu proses kegiatan dalam menentukan tingkat penggajian staf, memonitornya dan sekaligus mengendalikannya (Amstrong dan Murlis, 1994). Indikator-indikatornya meliputi :

- a. Memelihara kewajaran gaji diantara karyawan
- b. Memelihara keadilan dan terbuka
- c. Mempertahankan karyawan
- d. Memotivasi kinerja karyawan dimasa mendatang
- e. Tetap kompetitif di pasar tenaga kerja
- f. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pribadi karyawan.

7. Indikator-Indikator Kompensasi

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Simamora (2004:445), mengemukakan secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu :

a. Gaji dan Upah

Upah yang biasanya berhubungan dengan gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja – pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

b. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan organisasi.

c. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansi dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

d. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

D. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang bekerja didalamnya. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan

(Luthans, 2005:165). Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000:41).

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2002:22). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50). Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Bangun (2012:96) menyatakan bahwa kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak dapat berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu.

Bangun (2012:97) menyatakan ada beberapa aspek yang mendasar dan paling pokok dari pengukuran kinerja yaitu :

- a. Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi organisasi, dengan menetapkan secara umum apa yang diinginkan oleh organisasi sesuai dengan tujuan, visi dan misinya.
- b. Merumuskan indikator kinerja dan ukuran kinerja, yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sedangkan indikator kinerja mengacu pada pengukuran kinerja secara langsung yang berbentuk keberhasilan utama dan indikator kinerja kunci.
- c. Mengatur tingkat pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, menganalisis hasil pengukuran kinerja yang dapat diimplementasikan dengan membandingkan tingkat pencapaian tujuan, dan sasaran organisasi.
- d. Mengevaluasi kinerja dengan menilai kemajuan organisasi dan pengambilan keputusan yang berkualitas, memberikan gambaran atau hasil kepada

organisasi seberapa besar tingkat keberhasilan tersebut dan mengevaluasi langkah apa yang diambil organisasi selanjutnya.

2. Faktor-faktor penilaian kinerja

Faktor penilai menurut yang dikemukakan (Bangun, 2012:140) yaitu antara lain :

- a. Hasil kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja(output) biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan besar kenaikannya, misalkan, omset pemasaran, jumlah keuntungan dan total perputaran aset dan lain-lain.
- b. Perilaku, yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, seperti pelayanannya, kesopanan, sikapnya, dan perilakunya terhadap sesama karyawan atau kepada pelanggan.
- c. Atribut dan kompetensi, yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, ketrampilan dan keahliannya, seperti kepemimpinan, inisiatif, komitmen.
- d. Komparatif, yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan karyawan lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan.

3. Indikator Kinerja

Menurut yang dikemukakan (Bangun, 2012:108) mengatakan bahwa banyak terdapat pengertian indikator kinerja yaitu :

- a. Indikator kinerja sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang digunakan untuk mengukur output atau outcome suatu kegiatan.
- b. Sebagai alat ukur yang digunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.
- c. Sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.
- d. Suatu informasi operasional yang berupa indikasi mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kelompok fasilitas.

Sedangkan, Indikator Kinerja Karyawan Menurut Robbins (2006:260) menyatakan terdapat lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu antara lain :

- a. Kualitas
Persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan serta kesempurnaan tugas yang mereka hasilkan.
- b. Kuantitas
Jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah, seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu
Pekerjaan yang diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan.
- d. Kehadiran
Merupakan kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai waktu yang ditentukan.
- e. Kemampuan Bekerja Sama
Merupakan kerja sama antar karyawan dalam menyelesaikan tugas.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai acuan penulis untuk menentukan beberapa hal yang berhubungan dengan teori dan sistematika penelitian ini. Penelitian pertama dilakukan oleh Al Ansori (2013) dengan judul skripsi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Dwi Sembilan Cabang Lumajang Kabupaten Lumajang. Tujuan dari penelitian tersebut untuk mengetahui pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Sampel yang diambil dari penelitian ini yaitu sebanyak 100 responden. Hasil dari uji statistik Penelitian ini menyebutkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara masing-masing variabel seperti gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan Kerja, dan Komunikasi Kerja terhadap kinerja karyawan.

Kurniawan (2013) dengan judul skripsi pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi serta sistem kompensasi terhadap semangat dan prestasi kerja guru di yayasan walisongo Banyuwangi. Bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi serta sistem kompensasi terhadap semangat dan prestasi kerja. Penelitian ini menggunakan metode path analysis. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 34 responden. Hasil dari uji statistik pada penelitian ini yaitu variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap semangat dan prestasi kerja. Tetapi pada variabel sistem kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap semangat dan prestasi kerja.

Al Faritsy (2014) dengan judul skripsi pengaruh sistem kompensasi, pengembangan, lingkungan kerja, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan administrasi fakultas ekonomi Universitas Jember. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu sebanyak 47 responden. Hasil dari uji statistik pada penelitian ini semua variabel sistem kompensasi, pengembangan, lingkungan kerja, dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan administrasi fakultas ekonomi Universitas Jember.

Kunaifi (2015) dengan judul skripsi pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BPR Purwoharjo Lestari Kecamatan Purwoharjo Kabupaten Banyuwangi. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja. Jumlah populasi dalam penelitian ini 59 responden, dan sampel yang diambil seluruh dari jumlah populasi yaitu 59 responden dengan menggunakan tehnik pengambilan sampel purposive sampling. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda. Hasil dari uji statistik dalam penelitian ini menyebutkan bahwa ada pengaruh signifikan antara masing-masing variabel seperti gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi, dan disiplin terhadap kinerja.

Raharjo (2015) dengan judul skripsi tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Combustion Technologies Asia Nusantara. Tujuan

dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh secara signifikan dari gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Sampel yang diambil dari penelitian ini yaitu sebanyak 38 responden. Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara masing-masing variabel seperti gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.



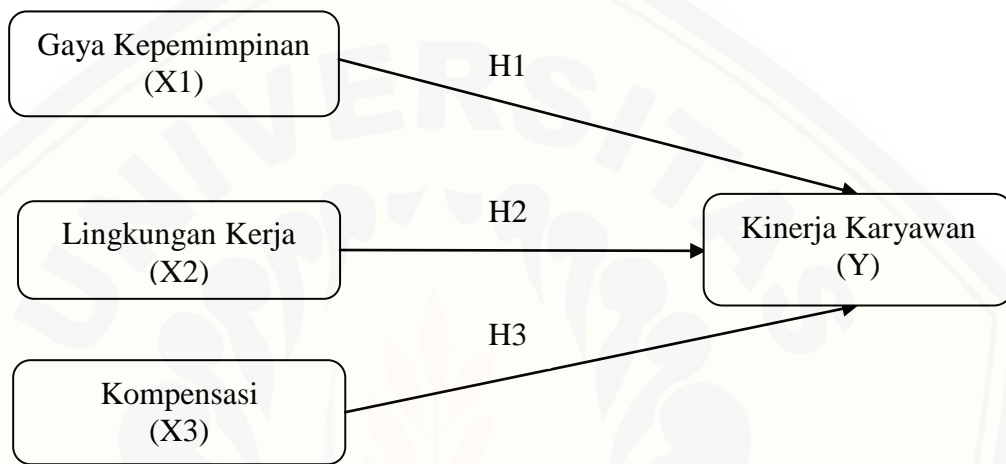
Tabel 2.1: Rangkuman Kajian Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel	Metode	Hasil
1.	Romi Kurniawan (2013)	a. Gaya Kpemimpinan b. Budaya Organisasi c. Sistem Kompensasi d. Semangat Kerja e. Prestasi Kerja	Path Analisis	Gaya Kpemimpinan, Budaya Organisasi, dan Semangat Kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja dan prestasi kerja. Tetapi berbeda dengan Sistem Kompensasi tidak berpengaruh signifikan pada semangat kerja dan prestasi kerja
2.	Wafiek Racha Al Ansori (2013)	a. Gaya Kepemimpinan Transformasional b. Lingkungan Kerja, c. Komunikasi, d. Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan tranformasional berpengaruh paling dominan terhadap kinerja
3.	M. Hamzah Al Faritsy (2014)	a. Sistem Kompensasi b. Pengembangan c. Lingkungan Kerja d. Kecerdasan Spiritual e. Kinerja Karyawan	Analisis Regeresi Linier Berganda	Sistem Kompensasi, Pengembangan, Lingkungan Kerja, dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	Aang Kunaifi (2015)	a. Gaya Kepemimpinan, b. Komunikasi, c. Disiplin Kerja, d. Kinerja Karyawan,	Analisis Regresi Linier Berganda	Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan berpengaruh paling dominan terhadap kinerja
5.	Prayudi Raharjo (2015)	a. Gaya Kepemimpinan Transformasional b. Kompensasi c. Lingkungan kerja d. Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Gaya Kepemimpinan Transformasional, kompensasi, dan Lingkungan Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan gaya kepemimpinan tranformasional berpengaruh paling dominan terhadap kinerja

Sumber : Kurniawan (2013), Al Ansori (2013), Al Faritsy (2014), Kunaifi (2015), Raharjo (2015).

2.3 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2015:49), kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan kajian teori tentang kinerja yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi maka dibuat sebuah kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Dari kerangka konseptual dalam penelitian ini, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut :

Peranan atasan atau yang sering disebut pimpinan sangatlah besar bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Dari merekalah muncul gagasan-gagasan baru dan inovatif dalam pengembangan perusahaan. Namun tidak dapat dipungkiri bawahan mereka juga memiliki peranan yang tidak kalah penting, karena bawahan inilah yang menjalankan dan melaksanakan gagasan pimpinan yang tertuang dalam setiap keputusan. Baik tidaknya bawahan melaksanakan tugas mereka tergantung dari gaya pimpinan itu sendiri. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2013) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh bawahan tidak luput dari peranan seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya.

H1 : Ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Maju Jaya Desa Wonosobo Kecamatan Srono Kabupaten Banyuwangi.

Lingkungan kerja mempunyai dampak penting terhadap kinerja karyawan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh pada produktivitas kinerja karyawan, lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitupula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Al ansori (2013) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin baik suasana lingkungan kerja dalam perusahaan semakin kecil resiko kesalahan yang dilakukan oleh pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan.

H2 : Ada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Maju Jaya Desa Wonosobo Kecamatan Srono Kabupaten Banyuwangi.

Kompensasi dapat memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun (Samsudin, Sadili, 2006:187). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Alfaritsy (2014) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana peranan kompensasi menjadi kebutuhan utama dari para pekerja didalam suatu perusahaan.

H3 : Ada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Maju Jaya Desa Wonosobo Kecamatan Srono Kabupaten Banyuwangi.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Maju Jaya Banyuwangi ini dikategorikan sebagai penelitian *explanatory research* karena penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel terhadap variabel lainnya atau untuk mengetahui bagaimana suatu variabel dapat mempengaruhi variabel lainnya melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini menjelaskan mengenai arah dan besarnya pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap variabel Kinerja Karyawan.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang dapat diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan nantinya diperoleh suatu kesimpulan (Sugiyono, 2015:80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di bidang produksi pada PT. Maju Jaya yaitu sebanyak 104 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dilakukan jika suatu populasi terlalu besar dan peneliti sulit untuk mempelajari semua yang ada pada populasi (Sugiyono, 2015:81). Jumlah populasi pada penelitian ini diperoleh yaitu sebanyak 104 responden.

Sedangkan pada penelitian ini mengambil jumlah sampel berdasarkan perhitungan menurut Slovin dibawah ini :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot (e)^2}$$

keterangan :

- n = jumlah sampel
- N = jumlah total populasi
- e = batas toleransi error (5%)

$$n = 104 / (1 + 104 \cdot (5\%)^2)$$

$$n = 104 / (1 + 104 \cdot (0,05)^2)$$

$$n = 104 / (1 + 104 \cdot (0,0025))$$

$$n = 104 / (1 + 0,26)$$

$$n = 104 / (1,26)$$

$n = 82,5$ di bulatkan 83 responden

Berdasarkan hasil tersebut diperoleh jumlah sampel sebanyak 83 karyawan dari 104 karyawan tetap di bagian produksi pada PT. Maju Jaya Desa Wonosobo Kecamatan Srono Kabupaten Banyuwangi. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu *non probability sampling* yaitu dengan pendekatan sampel purposive sampling, dengan kriteria sebagai berikut berikut :

- 1) Usia diatas 17 tahun
- 2) Pekerja tetap di bagian produksi

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka yang merupakan perhitungan statistik yang akan digunakan untuk menganalisis variabel. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 antara lain sebagai berikut :

a. Data Primer

Data ini dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner kepada responden yang terpilih (Supratno J, 2001:20). Data ini berasal dari sumber asli atau narasumber (orang yang dijadikan sebagai obyek penelitian). Sumber data primer adalah objek penelitian atau responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh/dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada. Umumnya data ini sudah tersedia saat kita memerlukan. Sumber data sekunder antara lain jurnal, dokumen struktur organisasi, dan lain sebagainya.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Sesuai teknik pengumpulan data yang dibutuhkan untuk mendapatkan data-data yang sesuai dan dibutuhkan dalam penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Kuisisioner

Metode kuisisioner adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu masalah atau bidang yang akan diteliti (Cholid dan Abu: 2003). Kuisisioner disebarakan kepada responden yakni karyawan PT. Maju Jaya Desa Wonosobo Kecamatan Srono Kabupaten Banyuwangi.

b. Wawancara

Metode wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dalam mana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi - informasi atas keterangan-keterangan (Cholid dan Abu: 2003). Dalam penelitian ini peneliti mengarahkan tanya jawab mengenai pokok persoalan dari fokus penelitian kepada karyawan PT. Maju Jaya Banyuwangi.

c. Studi Pustaka

Studi pustaka yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membaca, mempelajari dan menganalisa buku-buku, peraturan-peraturan, surat kabar, majalah serta laporan penelitian dan dokumen-dokumen perjanjian yang berkaitan dengan masalah-masalah yang diteliti.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel adalah suatu atribut sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan sebagai oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:38). Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu :

a. Variabel Independen

Variabel independen yang dilambangkan dengan (X) adalah Variabel yang sering disebut variabel *stimulus*, *predictor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas yaitu merupakan variabel yang

mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2015:39). Variabel independen dalam penelitian ini adalah :

- 1) Gaya Kepemimpinan (X1)
- 2) Lingkungan Kerja (X2)
- 3) Kompensasi (X3)

b. Variabel Dependen

Variabel dependen dilambangkan dengan (Y) yang sering disebut sebagai variabel output. Kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena variabel bebas (Sugiyono, 2015:39). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.6 Definisi Operasional Penelitian

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi mengenai variabel yang dapat dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar S, 1997:74). Definisi operasional variabel dalam penelitian ini meliputi variabel-variabel serta indikator sebagai berikut :

A. Variabel Bebas (X) dalam hal ini merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan (X1), adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi. Indikator gaya kepemimpinan menurut Luthan (2011) antara lain
 - a. Gaya direktif
Gaya mengarahkan adalah perilaku pimpinan untuk memerintahkan kepada bawahan apa, bagaimana, kapan, dimana dalam melakukan berbagai tugas.
 - b. Gaya suportif atau mendukung
Gaya pendukung merupakan cara pemberi semangat kepada bawahan dan mendengarkan opini para bawahan tersebut.

- c. Gaya partisipatif
Gaya partisipasi adalah gaya kepemimpinan dengan cara memberikan kesempatan kepada bawahan untuk secara aktif menyampaikan kritik dan saran.
 - d. Gaya berorientasi pada prestasi
Gaya kepemimpinan dengan menetapkan sasaran kerja bawahan agar bawahan berprestasi pada tingkat tertinggi.
 - e. Gaya pendelegasian
Gaya pendelegasian merupakan cara pemimpin memberikan limpahan tanggung jawab kepada para bawahan.
2. Lingkungan Kerja (X2), adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Indikator dari lingkungan antara lain dibawah ini :
- a. Lingkungan Kerja Fisik
Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun indikator dari lingkungan kerja ini adalah sebagai berikut (Sedarmayanti, 2001:46) :
 - 1) Tata ruang
Rancangan ruangan kerja yang nyaman dan sesuai keinginan karyawan akan berdampak pada kenyamanan dan kinerja karyawan.
 - 2) Peralatan pekerjaan
Ketersediaan peralatan kerja yang sesuai dan memadai akan membantu karyawan dalam menjalankan tugasnya..
 - 3) Penerangan
Penerangan merupakan kondisi pencahayaan di tempat kerja yang cukup dan sesuai.
 - 4) Suhu Udara
Kondisi suhu atau temperatur yang cukup dan sesuai di tempat kerja faktor penting dalam kenyamanan kerja karyawan.

5) Suara Bising

Kebisingan akan membuat pekerja terganggu dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Adapun indikator – indikatornya adalah sebagai berikut (Sedarmayanti, 2001:31) :

1) Kebersamaan

Kebersamaan antara karyawan satu dengan yang lain akan menimbulkan kinerja yang baik.

2) Hubungan antara rekan kerja

Hubungan yang terjalin antar karyawan bersifat kekeluargaan dan berlangsung secara serasi dalam lingkungan kerja karyawan.

3) Sikap atau perilaku karyawan

Perlakuan yang baik dalam arti saling menghargai karyawan satu sama lain dapat memberikan kenyamanan terhadap karyawan.

4) Sifat atau karakteristik individu

Sifat seorang karyawan dalam berinteraksi dengan karyawan lain akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

5) Keadaan emosi

Keadaan Emosi yang tidak terkontrol akan menimbulkan penurunan kinerja karyawan.

3. Kompensasi (X3), adalah imbalan yang diterima oleh karyawan bagian produksi PT. Maju Jaya Banyuwangi atas jasa yang telah di berikan. Indikator dari kompensasi yang digunakan menurut Simamora (2004:445) sebagai berikut :

a. Gaji

Gaji yang diberikan sesuai dengan kinerja yang diberikan karyawan..
Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

b. Insentif

Insentif yang diberikan perusahaan berupa tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang di berikan organisasi.

c. Fasilitas

Sarana fasilitas yang diterima oleh karyawan sesuai dengan kondisi lingkungan kerja. Seperti alat pelindung diri masker dan sarung yang diperoleh karyawan.

d. Tunjangan

Tunjangan yang diberikan pada karyawan berupa asuransi kesehatan, jiwa, dan liburan yang di tanggung perusahaan.

B. Variabel Terikat (Y) adalah kinerja merupakan kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165).

Indikator Kinerja Karyawan Menurut Robbins (2006:260) menyatakan terdapat lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu antara lain:

1. Kualitas

Persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan serta kesempurnaan tugas yang mereka hasilkan.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah, seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Pekerjaan yang diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan.

4. Kehadiran

Merupakan kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai waktu yang ditentukan.

5. Kemampuan Bekerja Sama

Merupakan kerja sama antar karyawan dalam menyelesaikan tugas.

3.7 Teknik Pengukuran

Pengukuran variabel dalam penelitian ini X1 (Gaya Kepemimpinan), variabel X2 (Lingkungan Kerja), variabel X3 (Kompensasi) dan Y (Kinerja Karyawan). Untuk menentukan posisinya, penelitian menggunakan *linkert scale* yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal dengan skala penilaian satu sampai lima. Untuk setiap indikator diukur dengan kriteria sebagai berikut :

Keterangan sebagai berikut :

- a. Skor 1 memiliki bobot paling rendah (sangat tidak setuju)
- b. Skor 2 memiliki bobot nilai rendah (tidak setuju)
- c. Skor 3 memiliki bobot nilai cukup (cukup setuju)
- d. Skor 4 memiliki bobot nilai tinggi (setuju)
- e. Skor 5 memiliki bobot nilai paling tinggi (sangat setuju)

3.8 Metode Analisa Data

3.8.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas termasuk dalam uji statistik yang berguna untuk mengetahui seberapa valid alat ukur yang digunakan dalam suatu penelitian. Tinggi rendahnya validitas suatu instrumen menggambarkan sejauh mana data yang didapat tidak menyimpang dari variabel yang diteliti. Uji validitas data dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antar masing-masing pertanyaan dengan skor total pengamatan dengan menggunakan rumus (Husein, 2003:195).

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

Keterangan :

- r = Koefisien Korelasi
n = Jumlah Variabel

X = Variabel Bebas

Y = Variabel Terikat

Dasar untuk pengambilan keputusannya adalah dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Apabila r hitung lebih besar dari r tabel ($r_h > r_t$), maka butir instrumen tersebut valid. Sebaliknya bila r hitung lebih kecil dari r tabel ($r_h < r_t$), maka instrumen tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Husaini (2008:287), Reliabilitas ialah mengukur instrumen terhadap ketepatan (konsisten). Artinya bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi dari angket yang digunakan dalam penelitian sehingga angket tersebut dapat diandalkan, walaupun penelitian dilakukan berulang kali dengan angket yang sama. Uji reliabilitas ini diukur dengan menggunakan koefisien *Cronbach Alpha*.

$$C\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_b 2}{\sum_t 2} \right]$$

Keterangan :

$C\alpha$ = Koefisien *Cronbach's alpha*

k = Banyaknya Pertanyaan Dalam Butir

$\sum_b 2$ = Varians Butir

$\sum_t 2$ = Varians Total

Dasar pengambilan keputusannya yaitu suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien *Cronbach Alpha* diatas 0,60.

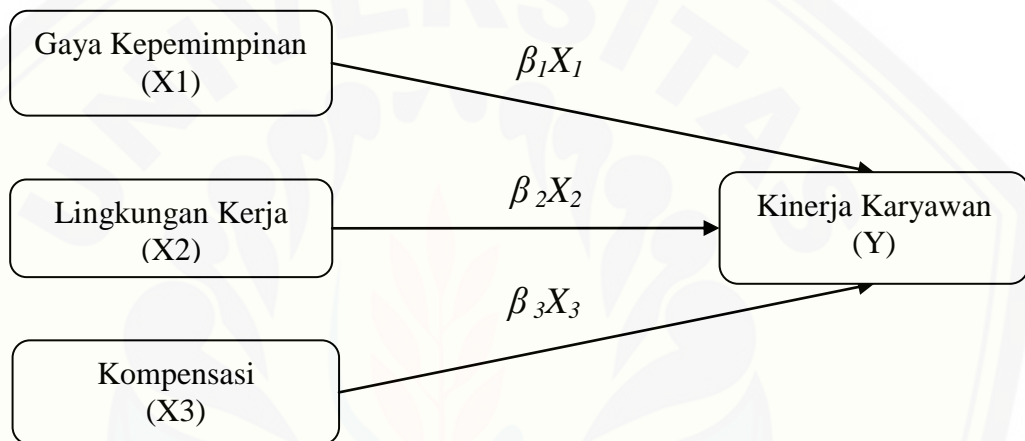
3.8.2 Analisis Regresi Berganda

Menurut Husaini (2008:249), analisis regresi linier berganda bertujuan untuk meramalkan pengaruh dua variabel prediktor/lebih terhadap satu variabel kriterium atau untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional antara dua buah variabel bebas (X) atau lebih dengan sebuah variabel terikat (Y). Bentuk umum regresi linier dapat dituliskan sebagai berikut

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

Keterangan :

α	: Konstanta	X_3	: Kompensasi
β	: Koefesien Regresi	Y	: Kinerja Karyawan
X_1	: Gaya Kepemimpinan	e	: Error
X_2	: Lingkungan Kerja		



Gambar 3.1 : Kerangka Analisis regresi

3.9 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus di penuhi. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik meliputi uji multikolinearitas dan Uji heteroskedastisitas. Berikut ini penjelasan dari masing-masing pengujian :

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian yang dilakukan untuk membuktikan bahwa variabel-variabel independen dalam suatu model tidak saling berkorelasi atau tidak ada hubungannya dengan yang lainnya. Adanya multikolinearitas dapat menyebabkan model regresi yang diperoleh tidak valid untuk menaksirkan variabel independen (Prayitno, 2010:65). Untuk mengetahui gejala multikolinearitas dengan melihat besarnya VIF (variance inflation factors),

jika $VIF > 0,5$ maka terjadi multikolinearitas. Apabila terjadi multikolinearitas, maka ada beberapa langkah perbaikan yang dapat dilakukan antara lain (Gujarti, 2007:74) :

1. Mengeluarkan variabel dari model
2. Memperoleh data tambahan atau sampel baru
3. Mengkaji ulang modelnya
4. Pemakaian informasi selanjutnya
5. Transformasi variabel

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian yang dilakukan bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dalam suatu pengamatan. Pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *glejser* dilakukan dengan meregresikan nilai residual dan nilai absolut terhadap seluruh variabel bebas, jika signifikan $> 5\%$ maka terjadi heteroskedastisitas. Apabila hasil regresi nilai residual dan nilai absolut $< 5\%$ maka dapat dikatakan bahwa model penelitian bebas dari adanya heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui normalitas data dapat melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas sebagai berikut :

1. Jika menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

1.10 Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (*Independent Variabel*) yang dimasukkan dalam model dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikan dibawah 0,05 (5%) mempunyai pengaruh nyata bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (*Dependent Variabel*). Rumus Uji F sebagai berikut :

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

Keterangan :

F = $F_{hitung} >$ selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

R = koefisien korelasi ganda

K = jumlah variabel bebas

N = jumlah sampel

Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 dan H_a diterima, artinya dua atau lebih variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tersebut.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 dan H_a ditolak, artinya dua atau lebih variabel bebas secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk melihat signifikan pengaruh dari variabel-variabel bebas (X) secara parsial (individu) terhadap variabel tidak bebas (Y) dengan level signifikan yang digunakan dengan rumus sebagai berikut (Prayitno, 2010:68) :

$$t = \frac{bi}{Se(bi)}$$

Keterangan :

t = test signifikan dengan angka korelasi

bi = koefisien regresi

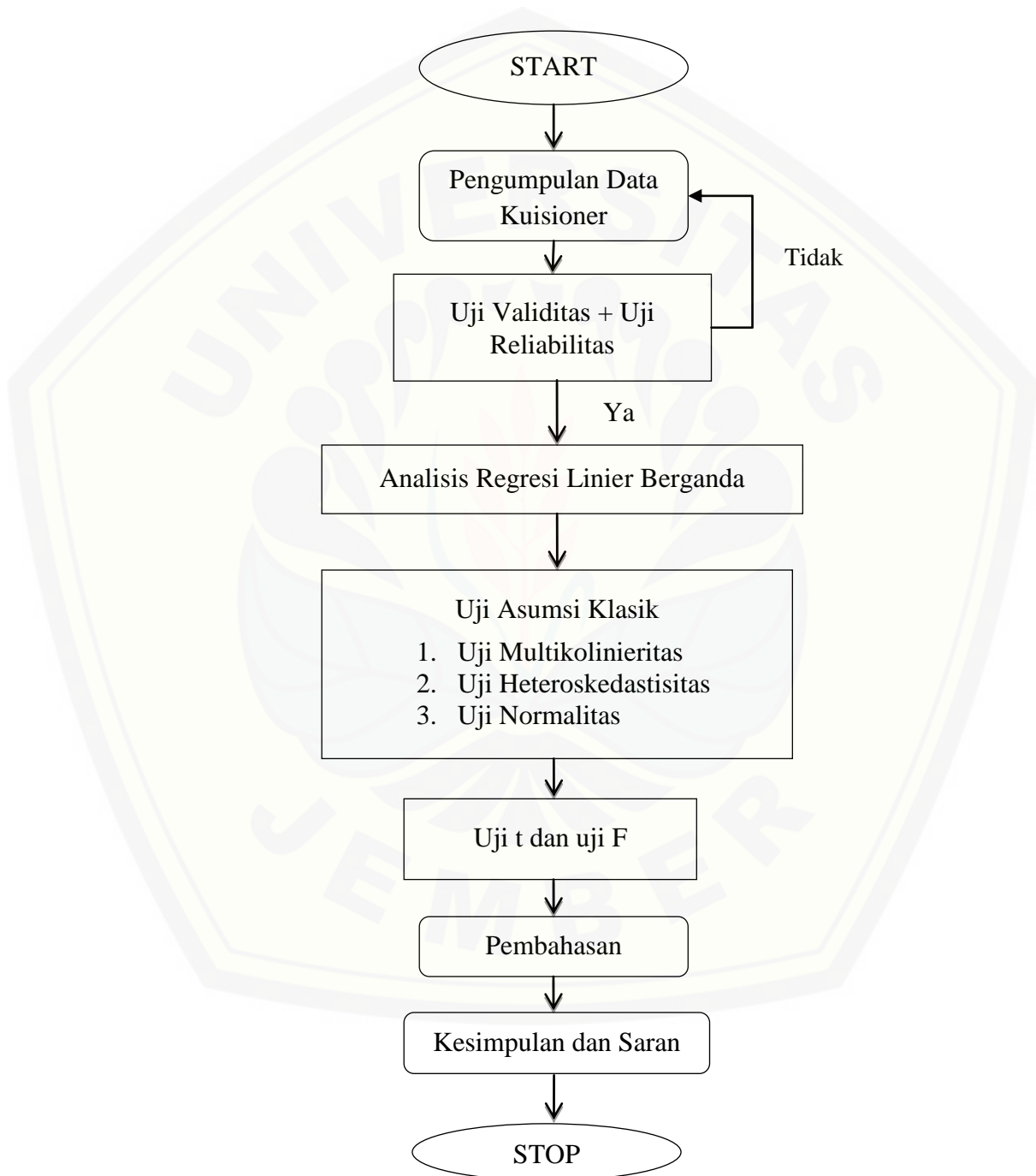
$Se(b_i)$ = *standard error* dari koefisien korelasi

Formulasi hipotesis uji t :

- 1) $H_0 : b_i = 0, i = 1, 2, 3$
 H_0 diterima dan H_1 ditolak, tidak ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
- 2) $H_1 : b_i \neq 0, i = 1, 2, 3$
 H_0 ditolak dan H_1 diterima, ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
- 3) *Level of significance* 5%
- 4) Kriteria pengambilan keputusan :
 - a) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi variabel bebas memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.
 - b) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi variabel bebas tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.

1.11 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini bertujuan untuk dapat memberikan gambaran atau tahap-tahap yang akan dilakukan oleh peneliti mulai dari awal penelitian hingga berakhirnya penelitian yang dapat dilihat pada gambar berikut ini :



3.2 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

- a. Start, yaitu tahap awal atau persiapan terhadap masalah yang dihadapi.
- b. Tahap pengumpulan data, yaitu pada tahap ini data-data di kumpulkan dengan cara menyebarkan kuisioner untuk mendapatkan data primer atau sekunder yang berguna untuk kepentingan penelitian.
- c. Uji instrument, yaitu tahap pengujian menggunakan uji validitas atau uji reliabilitas terhadap data yang diperoleh untuk keandalan dan kesesuaian alat ukur yang dipakai.
- d. Analisis data, yaitu mengetahui keefektifan variabel terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan analisis regresi lineer berganda.
- e. Uji asumsi klasik, yaitu pengujian terhadap multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas untuk mencari tau ada tidaknya permasalahan dalam suatu model.
- f. Uji t dan Uji F, pada tahap ini dilakukan uji signifikansi untuk menguji signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- g. Melakukan pembahasan dari hasil analisis data.
- h. Menarik kesimpulan dari analisis tersebut sesuai dengan perhitungan
- i. Memberikan saran

Stop, berakhirnya penelitian.

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT. Maju Jaya Desa Wonosobo Kecamatan Srono Kabupaten Banyuwangi.
2. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT. Maju Jaya Desa Wonosobo Kecamatan Srono Kabupaten Banyuwangi.
3. Terdapat pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT. Maju Jaya Desa Wonosobo Kecamatan Srono Kabupaten Banyuwangi.

5.2. Saran

Berdasarkan analisis hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya terdapat beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan PT. Maju Jaya
 - a. Untuk lebih meningkatkan kerja sama yang lebih baik antara atasan (kepala kerja) dengan karyawan, sebaiknya pembagian tugas dan pekerjaan dilakukan lebih merata dan adil. Serta pemimpin PT. Maju Jaya lebih mengedepankan dan memperhatikan karyawannya sehingga hubungan antara atasan dan bawahan menjadi semakin erat dan tidak ada jarak.
 - b. Untuk lebih baik lagi dalam menjalin hubungan antar rekan kerja. Maka dilingkungan kerja akan tercipta suasana kerja sama yang baik. Sehingga tidak muncul kesenjangan antar karyawan yang memicu munculnya konflik yang nantinya berdampak pada tujuan perusahaan.
 - c. kompensasi yang diberikan perlu ditambah dengan adanya uang makan, dan memberikan bonus lebih bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja di bidangnya.

2. Bagi peneliti dan calon peneliti selanjutnya penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi atau acuan terhadap penelitian yang akan datang dengan tema sejenis. Peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan wawasan yang berkaitan dengan variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan, serta menambah referensi materi yang berkaitan dengan variabel-variabel tersebut.



DAFTAR PUSTAKA

- Aang, Kunaifi. 2015. *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BPR. Purwoharjo Lestari Kecamatan Purwoharjo Kabupaten Banyuwangi*. Tidak Dipublikasikan. Skripsi. Jember: Fakultas Ekonomi Universitas Jember
- Ahyari, A. 2002. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi Buku I edisi keempat*. Yogyakarta : BPFU UGM
- Al Ansori, Wafieck Racha. 2013. *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Dwi Sembilan Cabang Lumajang Kabupaten Lumajang*. Tidak Dipublikasikan. Skripsi. Jember: Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Alex S. Nitiseminto. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Alimul Hidayat, Aziz. 2009. *Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisis Data*. Jakarta : Salemba Medika.
- Arikunto, S. 2007. *Prosedur Penelitian, suatu pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Airlangga. Jakarta.
- Cholid Narbuko, dan Abu Achmadi. (2003). *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Cristopher Mathews, I.K. Khann. 2016. *Impact of Work Environment on Performance of Employees in Manufacturing Sector India*. International Journal of Science and Research (IJSR).
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan oleh Drs. Benyamin Molan. PT. Prehallindo. Jakarta.
- Donni Juni Priansa, Suwatno. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta : Bandung.
- Fred, Luthans, 2011. *Organisational behaviour: An Evidence-based Approach*. 12th edition. New York : Mc Graw Hill Companies, Inc., hal. 413

- Fred, Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk). Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: ANDI
- Hameed A., Mphil. 2014. *Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan)*. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 5 No. 2; February 2014.
- Harsey, Paul dan Ken Blanchard, 1995, *Manajemen Perilaku Organisasi, Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga, Erlangga, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Peneliti Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu S. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Idrus, Muhammad. 2009. *Metode Penelitian Ilmu Sosial*. Yogyakarta : Erlangga
- Iqbal N, Anwar S, Haider N. 2015. *Effect of Leadership Style on Employee Performance*. *Arabian Journal of Business and Management Review*.
- Imam, Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- J. Supratno. 2001. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Cetakan kedua. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mathis Robert L dan Jhon H. Jackson . 2002. *Managemen Sumber Daya manusia*. Buku 2, Alih Bahasa. Salemba Empat: Jakarta.
- M. Taufik, Tahir. 2015. *impact of working environment on employees produktivity : A case study of Banks and Insurance Companies in Pakistan*. *Middle-East Journal of Scientific Research*.
- Miftah, Thoha. 2007. *Kepemimpinan dan Manajemen*. Edisi 12. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Kompetitif*. Yogyakarta : UGM.

- Ndraha, Taliziduhu. 1997. *Metodologi Ilmu Pemerintahan*. Jakarta: Rieneka Cipta.
- Nurlaila. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia 1*. Ternate : Penebit Lepkhair.
- Osabiya, Babatunde. 2015. *The Impact of Leadership Style on Employe'es Performance in An Organizations*. Vol.5, No.1, 2015.
- Prayudi Raharjo. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Combustion Technologies Asia Nusantara*. Tidak Dipublikasikan. Skripsi. Jember: Fakultas Ekonomi Universitas Jember
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan oleh Hadyana Pujaatma. Jakarta: PT. Pelindo.
- Robbins, S.P., and Judge, T.A 2002. *Perilaku Organisasi. edisi kedua belas*. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin, Hadili. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Pustaka setia.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen sumber daya manusia*. Pustaka setia.
- Sedarmaynti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung.
- Siagian. S. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke tiga. Cetakan Pertama, Bgaian Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitati, Kualitatif, dan R & G*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Kuantitati, Kualitatif, dan R & G*. Bandung : Alfabeta.
- Sunarto, 2006. *Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: AMUS Yogyakarta dan CV. Ngeksigondo Utama.
- Sunyoto. D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. CAPS.
- Umar, Gunu. 2010. *The Influence of Compensation on Performance of Sales Representatives of Pharmaceutical Companies Based in Ilorin – Nigeria*. An International Multi-Disciplinary Journal, Ethiopia Vol. 4 (3b) July, 2010.

Usman, Husaini. 2008. *Manajemen: Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*. Edisi Kedua. Jakarta : Bumi Aksara.

Yukl, Gary A. 2010. *Kepemimpinan dalam organisasi*. Edisi kelima. Jakarta: PT. Indeks.



LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN
Kuesioner Penelitian

Kepada
Yth. Saudara Responden
Di tempat

Dengan Hormat,

Berdasarkan dengan kegiatan penelitian yang saya lakukan dengan judul pengaruh **“Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Maju Jaya Banyuwangi Desa Wonosobo Kecamatan Srono Kabupaten Banyuwangi”** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember, maka dengan ini saya mengharapkan bantuan saudara untuk mengisi daftar pernyataan yang saya sertakan di bawah ini.

Agar memperoleh masukan yang berarti, saya berharap kuesioner ini diisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, semua sumber dan data yang diperoleh dijamin kerahasiaannya.

Atas perhatian dan bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Ahmad Rizal
120810201168

Lembar Kuesioner**A. Identitas Responden**

- Nomor Responden : (diisi oleh peneliti)
- Jenis Kelamin : 1. Pria
2. Wanita
- Pendidikan terakhir : a. SD
b. SMP
c. SMA
d. Sarjana

B. Petunjuk Pengisian

1. Tulis Identitas Anda
2. Berilah jawaban dari setiap pernyataan dengan tanda ceklis (✓) pada kolom yang telah disediakan.
3. Berikan jawaban sesuai yang anda alami di perusahaan
4. Pilihan jawaban terdiri dari :
SS : Sangat Setuju
S : Setuju
CS : Cukup Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

Daftar Kueisoner

a. Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1
1.	Pemimpin saya selalu memberi arahan yang baik untuk pekerjaan saya.					
2.	Saya mendapat dukungan penuh dari pimpinan dalam melaksanakan tugas					
3.	Pemimpin saya selalu berkoordinasi sekaligus meminta saran dan pendapat saat akan merencanakan program kerja.					
4.	Pimpinan memberikan hadiah setiap saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai target perusahaan					
5.	Pemimpin mempercayakan tugas pekerjaan kepada saya.					

b. Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1
1.	Tata ruang kerja saya sudah sesuai dengan keinginan dan harapan saya.					
2.	Peralatan kerja di tempat saya cukup memadai.					
3.	Penerangan di tempat saya bekerja sudah cukup memadai.					
4.	Suhu dan sirkulasi udara di tempat saya bekerja sudah sesuai dengan keinginan dan harapan saya.					
5.	Kebisingan diruangan kerja saya sudah teratasi sehingga tidak mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja.					
6.	Di lingkungan kerja saya sudah tercipta kebersamaan yang baik sehingga tercipta kerja sama antar karyawan.					
7.	Hubungan antar rekan kerja satu dengan yang lain sudah terjalin dengan baik.					
8.	Perilaku karyawan yang tidak menyenangkan sangat mengganggu saya dalam bekerja.					
9.	Rekan kerja saling mendukung pekerjaan satu dengan yang lain.					
10.	Saya mampu mengontrol emosi ketika banyak pekerjaan yang belum selesai.					

c. Kompensasi (X3)

No	Pernyataan	SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1
1.	Gaji yang saya terima sudah cukup sesuai dengan hasil kerja yang saya lakukan					
2.	Saya menerima gaji insentif ketika perusahaan memberikan kerja lembur					
3.	Perusahaan memberikan fasilitas untuk bekerja kepada saya seperti alat pelindung diri (masker dan sarung tangan) tanpa pungutan biaya					
4.	Perusahaan memberikan tunjangan kepada saya berupa asuransi jaminan kesehatan					

d. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1
1.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan serta dikerjakan sesuai prosedur yang ditetapkan					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari target yang ditentukan					
3.	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktu yang telah ditentukan					
4.	Saya selalu hadir bekerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan perusahaan					
5.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan tim dalam menyelesaikan tugas					

LAMPIRAN 2. REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

Rekapitulasi Jawaban Responden

No Responden	Gaya Kepemimpinan (X1)					jumlah	No Responden	Gaya Kepemimpinan (X1)					jumlah
	1	2	3	4	5			1	2	3	4	5	
1	4	4	4	4	4	16	42	4	4	4	3	4	19
2	3	5	5	4	3	20	43	4	3	4	3	4	18
3	4	4	3	4	3	18	44	4	3	5	5	3	20
4	3	4	3	3	4	17	45	3	4	4	4	4	19
5	3	3	4	5	4	19	46	4	3	4	3	5	19
6	4	4	3	3	4	18	47	3	4	3	4	3	17
7	3	3	4	4	4	18	48	3	4	4	3	5	19
8	4	5	3	3	3	18	49	3	3	3	4	5	18
9	4	4	5	4	4	21	50	5	4	4	4	3	20
10	3	4	5	4	3	19	51	3	3	3	5	3	17
11	4	3	4	4	3	18	52	5	4	4	3	3	19
12	3	4	4	3	4	18	53	5	3	4	3	4	19
13	4	3	5	3	3	18	54	5	4	3	5	4	21
14	4	4	4	3	4	19	55	3	4	4	5	3	19
15	4	4	5	4	4	21	56	4	3	3	5	3	18
16	3	3	5	3	3	17	57	4	3	4	3	4	18
17	4	4	5	3	3	19	58	4	4	4	5	4	21
18	4	3	4	4	4	19	59	3	4	5	3	3	18
19	3	3	5	4	4	19	60	4	4	4	5	3	20
20	4	3	5	3	4	19	61	3	5	3	5	4	20
21	3	4	5	4	3	19	62	4	5	4	4	4	21
22	4	5	3	4	4	20	63	3	4	5	3	4	19
23	3	3	4	3	3	16	64	3	5	3	3	3	17
24	4	5	3	4	4	20	65	3	4	4	4	3	18
25	4	5	4	4	3	20	66	5	4	4	4	3	20
26	4	4	3	3	4	18	67	3	4	5	5	4	21
27	5	3	3	3	3	17	68	3	5	4	4	4	20
28	4	4	3	4	4	19	69	4	4	4	4	3	19
29	4	3	4	4	5	20	70	5	5	5	5	3	23
30	5	4	5	5	5	24	71	5	4	4	5	4	22
31	4	3	4	4	5	20	72	3	4	5	5	4	21
32	4	4	5	3	3	19	73	3	4	4	4	4	19
33	3	4	4	4	5	20	74	4	3	4	4	3	18
34	5	3	5	5	5	23	75	3	4	4	3	4	18
35	5	4	5	5	3	22	76	5	4	3	4	3	19
36	5	4	4	5	5	23	77	4	3	4	3	4	18
37	5	3	4	3	4	19	78	3	4	3	3	4	17
38	3	4	4	3	4	18	79	3	4	4	4	3	18
39	3	4	4	3	4	18	80	4	3	3	4	3	17
40	3	3	4	3	4	17	81	5	3	4	4	4	20
41	5	4	4	3	3	19	82	3	4	3	3	3	16
							83	3	4	4	3	4	18

No Responden	Kompensasi (X3)				Jumlah	No Responden	Kompensasi (X3)				Jumlah
	1	2	3	4			1	2	3	4	
1	4	3	4	4	15	43	4	3	4	5	16
2	4	3	5	5	17	44	5	3	4	5	17
3	4	3	4	4	15	45	4	3	3	4	14
4	3	5	5	3	16	46	4	3	4	4	15
5	5	4	4	4	17	47	5	5	3	4	17
6	4	4	4	4	16	48	4	5	3	5	17
7	4	5	4	5	18	49	4	5	4	4	17
8	4	3	4	5	16	50	4	5	3	4	16
9	3	3	5	5	16	51	4	3	3	4	14
10	4	5	4	4	17	52	5	5	4	4	18
11	5	3	3	4	15	53	5	4	4	3	16
12	4	3	4	4	15	54	5	3	4	4	16
13	3	5	4	5	17	55	5	5	3	3	16
14	5	3	3	5	16	56	5	4	4	4	17
15	4	5	4	4	17	57	5	3	5	5	18
16	3	3	4	5	15	58	4	5	4	4	17
17	4	3	4	4	15	59	5	3	5	4	17
18	4	5	4	5	18	60	4	4	4	5	17
19	4	4	3	4	15	61	5	5	4	4	18
20	4	5	3	5	17	62	4	3	4	3	14
21	3	3	3	5	14	63	4	4	4	5	17
22	3	4	4	5	16	64	5	3	5	4	17
23	4	5	3	4	16	65	4	4	5	4	17
24	3	3	4	5	15	66	4	3	4	4	15
25	4	4	4	4	16	67	4	4	3	3	14
26	4	3	4	5	16	68	5	5	3	3	16
27	4	5	4	4	17	69	4	3	4	3	14
28	4	4	4	4	16	70	4	4	3	4	15
29	3	3	3	5	14	71	4	5	5	4	18
30	4	5	4	5	18	72	4	4	5	4	17
31	3	3	4	5	15	73	4	3	4	3	14
32	4	5	4	4	17	74	3	4	4	3	14
33	3	4	3	4	14	75	4	3	4	5	16
34	4	4	3	5	16	76	4	3	3	5	15
35	3	5	4	4	16	77	3	3	3	3	12
36	4	4	4	5	17	78	4	4	4	4	16
37	4	4	4	5	17	79	4	3	3	5	15
38	3	5	4	4	16	80	4	4	3	4	15
39	4	3	3	5	15	81	4	3	4	4	15
40	4	3	3	5	15	82	3	5	3	4	15
41	4	5	4	5	18	83	4	3	4	4	15
42	4	4	3	5	16						

No Responden	Kinerja karyawan (Y)					Jumlah	No Responden	Kinerja karyawan (Y)					Jumlah
	1	2	3	4	5			1	2	3	4	5	
1	3	5	4	4	4	20	43	4	3	2	4	5	18
2	4	3	3	4	4	18	44	4	3	2	3	4	16
3	4	3	3	3	4	17	45	4	5	2	3	4	18
4	4	5	4	4	4	21	46	4	3	4	3	4	18
5	4	5	3	4	4	20	47	4	5	2	4	4	19
6	4	5	4	4	4	21	48	3	4	3	5	4	19
7	3	4	4	5	3	19	49	4	3	3	4	4	18
8	4	3	4	4	3	18	50	4	5	3	4	4	20
9	3	4	2	5	4	18	51	3	3	3	5	5	19
10	3	3	4	4	4	18	52	3	5	4	3	5	20
11	3	3	3	4	4	17	53	4	3	3	4	4	18
12	3	5	2	3	4	17	54	4	3	3	4	5	19
13	3	3	3	4	4	17	55	3	5	4	4	4	20
14	3	3	4	3	4	17	56	3	3	3	4	4	17
15	4	5	2	4	4	19	57	3	4	4	5	4	20
16	4	3	2	5	3	17	58	4	3	3	4	4	18
17	4	5	4	5	3	21	59	4	5	4	4	4	21
18	3	3	2	5	3	16	60	4	3	2	5	4	18
19	4	3	2	5	4	18	61	4	3	4	5	4	20
20	3	3	2	5	4	17	62	5	5	3	5	4	22
21	4	4	2	5	4	19	63	4	3	4	3	4	18
22	3	5	2	4	4	18	64	3	3	3	4	4	17
23	4	4	4	4	4	20	65	5	5	4	4	4	22
24	3	3	2	4	4	16	66	3	3	3	3	4	16
25	3	5	2	5	4	19	67	4	3	3	3	4	17
26	3	3	4	5	3	18	68	3	5	4	4	4	20
27	4	5	3	5	4	21	69	5	3	3	3	5	19
28	4	4	3	5	4	20	70	3	4	4	3	4	18
29	3	5	4	5	4	21	71	5	5	4	4	5	23
30	4	5	5	5	4	23	72	3	3	3	3	5	17
31	3	4	4	5	4	20	73	4	4	4	4	5	21
32	3	5	4	5	4	21	74	3	5	5	4	4	21
33	4	5	4	5	4	22	75	5	5	5	4	5	24
34	3	5	5	5	4	22	76	4	3	4	4	4	19
35	3	3	5	5	4	20	77	3	3	5	4	4	19
36	3	5	5	4	4	21	78	5	5	4	4	4	22
37	3	5	4	3	4	19	79	3	5	3	4	4	19
38	3	3	4	3	5	18	80	4	3	4	4	4	19
39	3	5	4	3	4	19	81	3	5	3	4	4	19
40	3	5	4	3	5	20	82	5	3	4	4	4	20
41	4	5	3	4	4	20	83	4	5	4	4	4	21
42	4	3	4	4	4	19							

LAMPIRAN 3. HASIL UJI VALIDITAS

GAYA KEPEMIMPINAN (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.Total
X1.1	Pearson Correlation	1	-.094	.000	.162	-.010	.487**
	Sig. (2-tailed)		.399	1.000	.144	.925	.000
	N	83	83	83	83	83	83
X1.2	Pearson Correlation	-.094	1	-.109	.094	-.149	.277*
	Sig. (2-tailed)	.399		.326	.399	.180	.011
	N	83	83	83	83	83	83
X1.3	Pearson Correlation	.000	-.109	1	.092	.000	.429**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.326		.406	1.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83
X1.4	Pearson Correlation	.162	.094	.092	1	.029	.620**
	Sig. (2-tailed)	.144	.399	.406		.795	.000
	N	83	83	83	83	83	83
X1.5	Pearson Correlation	-.010	-.149	.000	.029	1	.341**
	Sig. (2-tailed)	.925	.180	1.000	.795		.002
	N	83	83	83	83	83	83
X1.Total	Pearson Correlation	.487**	.277*	.429**	.620**	.341**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.000	.000	.002	
	N	83	83	83	83	83	83

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

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

X2.8	Pearson Correlation	.129	.046	-.177	.100	-.042	.087	.102	1	-.020	-.045	.333**
	Sig. (2-tailed)	.244	.681	.109	.369	.705	.432	.360		.857	.684	.002
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X2.9	Pearson Correlation	-.078	.074	.217*	.224*	.125	.255*	-.122	-.020	1	.089	.470**
	Sig. (2-tailed)	.483	.508	.049	.042	.261	.020	.272	.857		.426	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X2.10	Pearson Correlation	-.122	.176	-.057	-.026	-.110	.094	.251*	-.045	.089	1	.313**
	Sig. (2-tailed)	.271	.111	.608	.817	.321	.400	.022	.684	.426		.004
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X2.Total	Pearson Correlation	.295**	.377**	.331**	.286**	.360**	.411**	.328**	.333**	.470**	.313**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.002	.009	.001	.000	.002	.002	.000	.004	
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83

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

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

KOMPENSASI (X3)**Correlations**

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.Total
X3.1	Pearson Correlation	1	.000	.033	-.152	.417**
	Sig. (2-tailed)		1.000	.770	.171	.000
	N	83	83	83	83	83
X3.2	Pearson Correlation	.000	1	-.052	-.153	.572**
	Sig. (2-tailed)	1.000		.641	.168	.000
	N	83	83	83	83	83
X3.3	Pearson Correlation	.033	-.052	1	-.015	.466**
	Sig. (2-tailed)	.770	.641		.896	.000
	N	83	83	83	83	83
X3.4	Pearson Correlation	-.152	-.153	-.015	1	.345**
	Sig. (2-tailed)	.171	.168	.896		.001
	N	83	83	83	83	83
X3.Total	Pearson Correlation	.417**	.572**	.466**	.345**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	
	N	83	83	83	83	83

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

KINERJA (Y)**Correlations**

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.Total
Y1.1	Pearson Correlation	1	.033	-.019	-.025	.223*	.397**
	Sig. (2-tailed)		.770	.865	.825	.043	.000
	N	83	83	83	83	83	83
Y1.2	Pearson Correlation	.033	1	.207	.075	.208	.672**
	Sig. (2-tailed)	.770		.060	.502	.060	.000
	N	83	83	83	83	83	83
Y1.3	Pearson Correlation	-.019	.207	1	-.044	.148	.574**
	Sig. (2-tailed)	.865	.060		.695	.180	.000
	N	83	83	83	83	83	83
Y1.4	Pearson Correlation	-.025	.075	-.044	1	-.165	.297**
	Sig. (2-tailed)	.825	.502	.695		.135	.006
	N	83	83	83	83	83	83
Y1.5	Pearson Correlation	.223*	.208	.148	-.165	1	.545**
	Sig. (2-tailed)	.043	.060	.180	.135		.000
	N	83	83	83	83	83	83
Y1.Total	Pearson Correlation	.397**	.672**	.574**	.297**	.545**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.006	.000	
	N	83	83	83	83	83	83

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

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

LAMPIRAN 4. HASIL UJI RELIABILITAS**X1****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	83	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	83	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.768	6

X2**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	83	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	83	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.673	11

X3**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	83	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	83	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.738	5

Y**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	83	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	83	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.668	6

LAMPIRAN 5. HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1.Total	X2.Total	X3.Total	Y1.Total
N		83	83	83	83
Normal Parameters ^a	Mean	19.0361	39.0602	15.9277	19.1325
	Std. Deviation	1.62635	2.32877	1.25701	2.02286
Most Extreme Differences	Absolute	.184	.111	.165	.129
	Positive	.184	.097	.143	.129
	Negative	-.117	-.111	-.165	-.100
Kolmogorov-Smirnov Z		1.672	1.010	1.500	1.171
Asymp. Sig. (2-tailed)		.207	.260	.222	.129

a. Test distribution is Normal.

LAMPIRAN 6. HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA**Variables Entered/Removed^b**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3.Total, X2.Total, X1.Total ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y1.Total

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.079 ^a	.006	.031	2.05446

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

b. Dependent Variable: Y1.Total

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.099	3	.700	12.166	.000 ^a
	Residual	333.443	79	4.221		
	Total	335.542	82			

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

b. Dependent Variable: Y1.Total

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16.010	5.429		2.949	.004		
X1.Total	.086	.141	.069	2.605	.047	.974	1.027
X2.Total	.039	.098	.045	3.399	.031	.994	1.006
X3.Total	.002	.182	.001	2.009	.023	.979	1.021

a. Dependent Variable: Y1.Total

LAMPIRAN 7. HASIL UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.010	5.429		2.949	.004		
	X1.Total	.086	.141	.069	2.605	.047	.974	1.027
	X2.Total	.039	.098	.045	3.399	.031	.994	1.006
	X3.Total	.002	.182	.001	2.009	.023	.979	1.021

a. Dependent Variable: Y1.Total

b. Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.229	3.077		-1.049	.297
	X1.Total	.103	.080	.144	1.289	.201
	X2.Total	.033	.055	.066	.596	.553
	X3.Total	.101	.103	.109	.977	.331

a. Dependent Variable: ABRES

LAMPIRAN 8. HASIL UJI HIPOTESIS

a. Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.099	3	.700	12.166	.000 ^a
	Residual	333.443	79	4.221		
	Total	335.542	82			

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

b. Dependent Variable: Y1.Total

b. Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	16.010	5.429		2.949	.004		
X1.Total	.086	.141	.069	2.605	.047	.974	1.027
X2.Total	.039	.098	.045	3.399	.031	.994	1.006
X3.Total	.002	.182	.001	2.009	.023	.979	1.021

a. Dependent Variable: Y1.Total

LAMPIRAN 9
TABEL R

DF = n-2	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007

39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547

82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

LAMPIRAN 10
TABEL F

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

LAMPIRAN 11
TABEL t

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954