

**PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMPENSASI,
LINGKUNGAN KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN DI
PERUSAHAAN PT MIFA BERSAUDARA MEULABOH**

SKRIPSI

Disusun Oleh:

Tarisha Dara

4022018120



**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) LANGSA**

1443 H / 2021 M

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul:

**PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI
KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN GAYA
KEPEMIMPINAN DI PERUSAHAAN PT MIFA BERSAUDARA
MEULABOH**

Oleh:

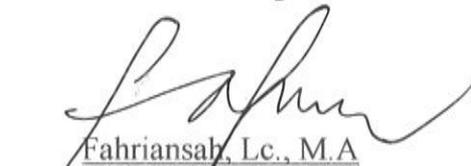
Tarisha Dara

Nim. 4022018120

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Program Studi Ekonomi Syariah

Langsa, 05 Oktober 2021

Pembimbing I


Fahriansah, Lc., M.A
NIDN: 2116068202

Pembimbing II


Zikriatul Ulya, M.Si
NIP. 2024029102

Mengetahui

Ketua Jurusan Ekonomi Syariah


Fahriansah, Lc., M.A
NIDN. 2116068202

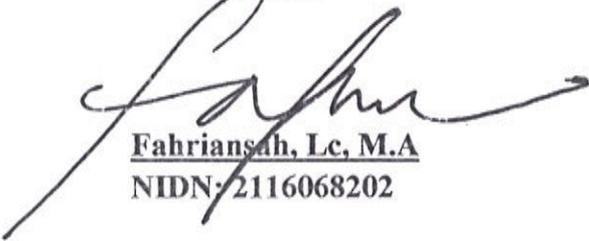
LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi berjudul “Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan di Perusahaan PT Mifa Bersaudara Meulaboh” an. Tarisha Dara, NIM 4022018120 Program Studi Ekonomi Syariah telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa pada tanggal 12 November 2021. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (SE) pada Program Studi Ekonomi Syariah.

Langsa, 12 November 2021

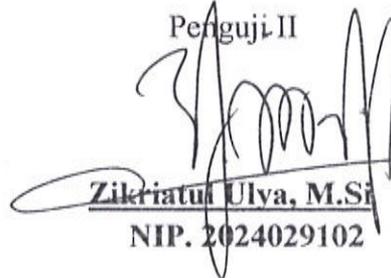
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Program Studi Ekonomi Syariah IAIN Langsa

Penguji I



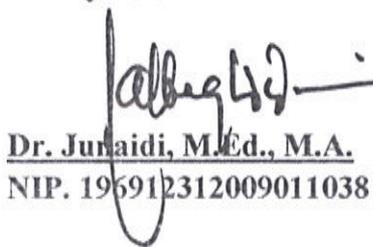
Fabriansah, Lc, M.A.
NIDN: 2116068202

Penguji II



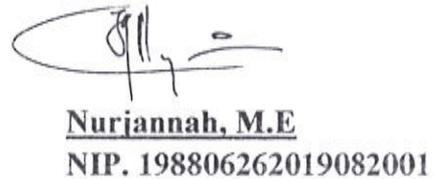
Zikriatul Ulya, M.Si
NIP. 2024029102

Penguji III



Dr. Junaidi, M.Ed., M.A.
NIP. 196912312009011038

Penguji IV



Nurjannah, M.E
NIP. 198806262019082001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Langsa



Dr. Iskandar, M.CL
NIP. 196506161995031002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tarisha Dara
Nim : 4022018120
Tempat/tgl. Lahir : Langsa, 25 Juni 1999
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Gampong Blang, Jalan Rel Kereta Api Dsn. Sentosa
Lr. Ikhlas. Kota Langsa

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN DI PERUSAHAAN PT MIFA BERSAUDARA MEULABOH”** benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Langsa, 12 November 2021

Yang membuat pernyataan



Tarisha Dara

Motto

“Sebaik-baiknya manusia adalah yang paling bermanfaat bagi orang lain. Karena, jika kalian berbuat baik, sesungguhnya kalian berbuat baik bagi diri kalian sendiri”.

ABSTRAK

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa faktor seperti, kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (3) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (4) pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Perusahaan PT Mifa Bersaudara Meulaboh yang sampel nya berjumlah sebanyak 53 responden.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengolah data primer melalui yaitu kuesioner (angket) penelitian yang diberikan kepada karyawan Perusahaan PT Mifa Bersaudara. Hasil yang diperoleh dari uji t variabel X1 sebesar 2,284 (positif) berarti $2,284 > 1,697$ dan nilai probabilitas yang dihitung $0,027 < 0,05$ dan nilai probabilitas yang ditetapkan. Hasil yang diperoleh dari uji r variabel X2 sebesar 2,291 (positif) berarti $2,291 > 1,967$ dan nilai probabilitas yang dihitung $0,026 < 0,05$ dan nilai probabilitas yang ditetapkan. Hasil yang diperoleh dari uji t variabel X3 sebesar 3,794 (positif) berarti $3,794 > 1,967$ dan nilai probabilitas yang dihitung $0,000 < 0,05$ dan nilai probabilitas yang ditetapkan. Sedangkan uji f diperoleh $F_{hitung} = 20,553$ dan $F_{tabel} 3,32$. Hal ini berarti $20,553 > 3,32$ dengan nilai p value = $0,000$ ($\alpha < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti bahwa ada pengaruh secara simultan keseluruhan Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan.

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

ABSTRACT

Employee performance is the result of employee work seen from aspects of quality, quantity, working time, and cooperation to achieve the goals set by the organization. Improved employee performance can be seen from several factors such as compensation, work environment, and leadership style.

This study aims to determine (1) the effect of compensation on employee performance (2) the effect of the work environment on employee performance (3) the influence of leadership style on employee performance (4) the effect of compensation, work environment, and leadership style on employee performance. The population in this study were employees of the company PT Mifa Bersaudara Meulaboh whose sample amounted to 53 respondents.

This study uses quantitative methods by processing primary data through research questionnaires given to employees of PT Mifa Bersaudara. The results obtained from the t-test of the X1 variable are 2.284 (positive) meaning $2.284 > 1.697$ and the calculated probability value is $0.027 < 0.05$ and the probability value is determined. The results obtained from the r-test of the X2 variable are 2.291 (positive) meaning $2.291 > 1.967$ and the calculated probability value is $0.026 < 0.05$ and the probability value is determined. The results obtained from the t-test of the X3 variable are 3.794 (positive) meaning $3.794 > 1.967$ and the calculated probability value is $0.000 < 0.05$ and the probability value is determined. While the f test obtained $F_{count} = 20.553$ and $F_{table} 3.32$. This means that $20.553 > 3.32$ with $p \text{ value} = 0.000 (\alpha) < 0.05$, so it can be concluded that the hypothesis is accepted, which means that there is a significant simultaneous effect on the overall Compensation, Work Environment, and Leadership Style on Employee Performance.

Keywords: *Compensation, Work Environment and Leadership Style*

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala Puji hanya milik Allah SubhanahuWata'ala atas berkah rahmat dan karunia Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik guna memperoleh Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Langsa dengan judul“Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan di Perusahaan PT Mifa Bersaudara Meulaboh”. Shalawat serta salam penulis haturkan kepada nabi Muhammad Shallallahu Alaihi Wassalam beserta keluarga dan para sahabatnya yang telah mengajarkan agama islam dengan baik.

Secara khusus skripsi ini peneliti persembahkan kepada kedua orang tua peneliti yang senantiasa mengajarkan hal-hal yang baik sesuai dengan ajaran agama islam. Kepada Ibunda Nuraini Syam S.pd.I, dan Ayahanda M. Saleh Yahya yang selalu memberikan semangat dan motivasi yang tidak pernah putus untuk mendoakan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dengan segala hormat penulis juga menyampaikan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Basri Ibrahim, MA, selaku Rektor beserta Wakil Rektor I, II dan III IAIN Langsa.
2. Bapak Dr.Iskandar Budiman, MCL, Selaku Dekan beserta Wakil Dekan I, II dan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa.
3. Bapak Fahriansah, Lc. M. A. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah.

4. Ibu Agustinar, S.HI, M.E.I selaku Penasihat Akademik yang selalu memberikan motivasi dalam bidang pengembangan akademik bagi penulis.
5. Bapak Fahriansah, Lc. M.A selaku Pembimbing I dan Ibu Zikriatul Ulya, M.Si, selaku pembimbing II yang dengan ikhlas telah memberikan bimbingan dan petunjuk kepada penulis sampai selesainya skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Langsa yang telah memberikan bekal ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat.
7. Seluruh Staff Akademik dan Tata Usaha serta Staff Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
8. Pimpinan dan seluruh Karyawan Perusahaan PT Mifa Bersaudara Meulaboh yang sudah bersedia membantu pengisian kuesioner dalam penelitian ini.
9. Calon suami saya yaitu Ahmad Zaki yang selalu memberi semangat, motivasi, menghibur dikala sedih, serta nasihat dan membimbing saya dengan penuh kesabaran sampai saat ini.
10. Teman-teman seperjuanganku yaitu Ade Indriwani, Aufhika Banafsaj, Mutiara Miska, dan Putri Ratna Sari, terimakasih atas segala motivasi dan bantuannya selama penyelesaian skripsi ini serta telah menjadi teman yang hebat dan selalu ada bagi penulis.

11. Kakak, Abang, dan Adik kandung peneliti yang telah bersedia menemani dan membantu di Meulaboh selama peneliti melakukan penelitian disana yang selalu mendukung dan memberikan motivasi sampai saat ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki penulis, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritikan atas skripsi ini agar dapat memberikan motivasi yang membangun bagi penulis.

Akhir Kata, kepada Allah SWT kita berserah diri, Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi wabarakatuh.

Langsa, 18 Oktober 2021

Hormat saya

TARISHA DARA
NIM. 4022018120

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| PERSETUJUAN | i |
| LEMBAR PENGESAHAN..... | ii |
| SURAT PERNYATAAN | iii |
| MOTTO | iv |
| ABSTRAK | v |
| ABSTRACT..... | vi |
| KATA PENGANTAR..... | vii |
| DAFTAR ISI | x |
| DAFTAR TABEL | xiii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiv |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 7 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 7 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 8 |
| 1.5 Penjelasan Istilah | 8 |
| 1.6 Sistematika Pembahasan | 9 |
| BAB II LANDASAN TEORI | |
| 2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia dan Manajemen Sumber Daya Manusia | 11 |
| 2.2 Peningkatan Kinerja Karyawan | 13 |
| 2.2.1 Pengertian Peningkatan Kinerja Karyawan | 13 |
| 2.2.2 Indikator Peningkatan Kinerja Karyawan | 14 |
| 2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan | 16 |
| 2.3 Kompensasi | 16 |
| 2.3.1 Pengertian Kompensasi | 16 |
| 2.3.2 Indikator Kompensasi..... | 18 |
| 2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi ... | 18 |
| 2.3.4 Jenis-jenis Kompensasi | 22 |
| 2.3.5 Tujuan Kompensasi..... | 23 |
| 2.3.6 Manfaat Pemberian Kompensasi..... | 25 |
| 2.4 Lingkungan Kerja | 27 |
| 2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja | 27 |
| 2.4.2 Indikator Lingkungan Kerja..... | 28 |
| 2.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja | 31 |
| 2.4.4 Jenis-jenis Lingkungan Kerja | 33 |
| 2.5 Gaya Kepemimpinan | 34 |
| 2.5.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan..... | 34 |

| | | |
|-------|---|----|
| 2.5.2 | Indikator Gaya Kepemimpinan | 36 |
| 2.5.3 | Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan | 38 |
| 2.5.4 | Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan | 40 |
| 2.6 | Penelitian Sebelumnya | 43 |
| 2.7 | Kerangka Teoritis | 45 |
| 2.8 | Hipotesis | 45 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | | |
|--------|--|----|
| 3.1 | Jenis dan Sifat Penelitian | 46 |
| 3.2 | Lokasi dan Waktu Penelitian..... | 46 |
| 3.3 | Populasi dan Sampel..... | 47 |
| 3.4 | Teknik Pengumpulan Data | 48 |
| 3.5 | Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel | 49 |
| 3.5.1 | Identifikasi Variabel | 49 |
| 3.5.2 | Definisi Operasional Variabel | 49 |
| 3.6 | Metode Analisa Data | 52 |
| 3.7 | Uji Validitas dan Realibilitas | 56 |
| 3.7.1 | Uji Validitas | 56 |
| 3.8 | Uji Reliabilitas..... | 62 |
| 3.9 | Model Analisa Data..... | 63 |
| 3.10 | Uji T dan Uji F..... | 64 |
| 3.10.1 | Uji Parsial (Uji T)..... | 64 |
| 3.10.2 | Uji Simultan (Uji F)..... | 65 |
| 3.11 | Koefisien Determinasi (R^2) | 65 |

BAB IV PEMBAHASAN

| | | |
|--------|---|----|
| 4.1 | Hasil Penelitian | 67 |
| 4.1.1 | Gambaran Umum Perusahaan PT. Mifa Bersaudara..... | 67 |
| 4.1.2 | Visi dan Misi Perusahaan PT. Mifa Bersaudara..... | 68 |
| 4.1.3 | Struktur Perusahaan PT Mifa Bersaudara | 69 |
| 4.1.4 | Karakteristik Responden (Karyawan Perusahaan PT Mifa Bersaudara) | 69 |
| 4.1.5 | Hasil Uji Validitas dan Uji Reabilitas | 72 |
| 4.1.6 | Uji Asumsi Klasik | 74 |
| 4.1.7 | Analisis Regresi Berganda..... | 81 |
| 4.1.8 | Hasil Uji T | 83 |
| 4.1.9 | Hasil Uji F | 85 |
| 4.1.10 | Koefisien Determinasi (R^2) | 86 |
| 4.2 | Pembahasan..... | 87 |
| 4.2.1 | Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PT Mifa Bersaudara..... | 87 |
| 4.2.2 | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PT Mifa Bersaudara..... | 88 |
| 4.2.3 | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepemimpinan di Perusahaan PT Mifa Bersaudara..... | 89 |

| | |
|----------------------------|-----------|
| BAB V PENUTUP | |
| 5.1 Kesimpulan..... | 90 |
| 5.2 Saran..... | 91 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 93 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 2.6 Penelitian Sebelumnya | 43 |
| Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Peningkatan Kinerja | 56 |
| Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kompensasi | 58 |
| Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja | 59 |
| Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan..... | 60 |
| Tabel 3.5 Hasil Uji Realibilitas Instrumen Variabel Peningkatan Kinerja | 63 |
| Tabel 3.6 Skala Pengukuran Analisis Statistik Deskriptid Pada Katagori..... | 64 |
| Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas | 73 |
| Tabel 4.2 Hasil Uji Realibiltas | 74 |
| Tabel 4.3 Anova | 77 |
| Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas..... | 78 |
| Tabel 4.5 Hasil Uji Autokorelasi | 81 |
| Tabel 4.6 Hasil Analisis Regresi Berganda..... | 82 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji T..... | 83 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji F..... | 85 |
| Tabel 4.9 Hasil Koefisien Determinasi | 86 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas..... | 75 |
| Gambar 4.2 Hiostogram | 76 |
| Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas | 80 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pemerintah dan organisasi yang bersangkutan. MSDM merupakan unsur terpenting dalam semua organisasi. Keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan dan tantangan sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia. Keberhasilan pengelolaan SDM sendiri dapat dilihat lewat kinerjanya. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok dalam organisasi dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan usaha, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif¹. Keberhasilan kinerja suatu perusahaan salah satunya dapat ditentukan oleh hasil kinerja karyawan yang baik, dan kinerja

¹ Ghoniyah, Nunung dan Masurip. 2011. “*Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen*”. Jurnal Dinamika Manajemen. Vol. 2. No. 2. 2011. hlm 119

karyawan yang baik maka akan terciptanya dengan melakukan pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik dan professional.

Untuk mengoptimalkan Sumber Daya Manusia (SDM) diperusahaan yang harus diperhatikan adalah faktor yang sangat mempengaruhi tenaga kerjanya karyawan, diantaranya itu ialah kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinannya. Selain ini banyak juga hal lain yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan disuatu perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu factor yang dianggap penting dan menjadi perhatian setiap perusahaan dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Kompensasi ini wajib diberikan oleh setiap perusahaan kepada seluruh karyawan yang bekerja didalam nya. Kompensasi yang adil dan layak terhadap karyawan juga akan meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut. Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Kompensasi yang dapat diberikan oleh perusahaan ada dua bentuk, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial yang diberikan dapat berupa upah, gaji, komisi, dan bonus. Dan dengan adanya tunjangan-tunjangan lainnya yang akan membuat karyawan betah dan nyaman terhadap pekerjaannya². Semakin besar jasa yang diberikan oleh karyawan untuk menunjang keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka akan semakin tinggi pula kompensasi yang akan diberikan oleh perusahaan. Dengan pemberian kompensasi yang tinggi, maka dengan mudah meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Kompensasi dipilih karena peneliti ingin

² Mondy, R. Wayne. 2008 (terj. Bayu Airlangga). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Jakarta: Erlangga. hlm.4

mengetahui mengenai kepuasan gaji yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan.

Faktor lainnya yang mendukung untuk peningkatan kinerja karyawan, diantaranya juga harus memperhatikan lingkungan kerja, yang mana dapat dilihat secara langsung bahwa lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat dirasakan setiap harinya oleh karyawan-karyawan yang ada. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan³. Lingkungan kerja dapat dikatakan sebagai salah satu komponen penting bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan Kerja dalam perusahaan ada dua macam, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Peran lingkungan kerja dapat dikatakan penting dalam menciptakan suatu dorongan kepada karyawan agar mampu bekerja lebih baik. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Lingkungan kerja dipilih karena peneliti ingin mengetahui apakah lingkungan kerja yang ada pada perusahaan ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, gaya kepemimpinan juga dapat mempengaruhi perkembangan karyawan. Kepemimpinan merupakan faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan karena pemimpin perusahaan harus mampu mengayomi dan memotivasi karyawan agar mampu mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja dapat secara langsung mempengaruhi kinerja

³ Nitisemito, Alex. 2002. *Manajemen Personalialia, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 3*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. hlm.190

karyawan karena dapat dirasakan setiap hari oleh para karyawan yang ada. Gaya kepemimpinan adalah hal yang penting dan menjadi perhatian pada banyak perusahaan dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih atau digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya⁴.

Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan sangatlah tergantung pada peranan pemimpinnya. Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangatlah erat dengan semangat kerjanya, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan karyawan tergantung pada kewibawaan dan bagaimana menciptakan semangat didalam diri setiap karyawan. Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi karyawan agar dapat menjalankan perintahnya dengan senang hati dan tanpa paksaan. Karena pada perkembangan globalisasi sekarang, setiap perusahaan dituntut untuk dapat memiliki pemimpin yang tangguh dan diharapkan mampu memberikan dorongan dan bimbingan kepada anggota yang dipimpinnya serta sekaligus menjadi figure yang menarik sehingga kelompok yang dipimpin akan berbuat hal yang serupa. Gaya kepemimpinan yang diterapkan didalam perusahaan akan mampu mempengaruhi motivasi yang akan timbul dalam benak karyawan. Hal tersebut ditunjukkan melalui meningkatnya kinerja karyawan didalam perusahaan. Gaya kepemimpinan dipilih karena peneliti ingin mengetahui bagaimana tentang gaya kepemimpinan yang diterapkan sehingga karyawan merasanya nyaman dengan pemimpinnya.

⁴ Syaiyid, Elzi, Hamida Nayati Utami & Muhammad Faisal Riza. 2013. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Radar Malang PT. Malang Intermedia Perrs)*”. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol.1*. April. hlm.106

Kinerja merupakan hasil dari kerja yang mana dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok anggota dalam suatu organisasi yang telah dibangun. Jadi kinerja adalah hal yang paling penting bagi perusahaan atau organisasi. Karena keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Dimana setiap perusahaan atau organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, engan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai semaksimal mungkin. Salah satunya yaitu yang harus ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pelatihan, pemberian motivasi yang baik, pemberian kompensasi yang layak, dan menciptakan lingkungan kerja yang konduktif. Maka dari itu peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan yang besar bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Hal yang tersebut diatas dapat menjadi bukti bahwa kinerja karyawan memang sangat mempengaruhi kemajuan dari suatu perusahaan, khususnya dalam hal ini kemajuan Perusahaan PT Mifa Bersaudara Meulaboh. Namun, masalah yang kemudian muncul adalah tidak semua karyawan berkinerja dengan baik dan kinerja karyawan tersebut dapat menurun dengan adanya faktor-faktor yang mengakibatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi memburuk dan tidak baik.

Perusahaan PT Mifa Bersaudara merupakan salah satu anak Perusahaan dari PT Media Djaya Bersama, yang beroperasi di Aceh Barat, Provinsi Aceh. Perusahaan ini bergerak dalam bidang pertambangan batubara. Dalam

perkembangannya, PT Mifa Bersaudara ini memiliki banyak karyawan yang bekerja didalamnya dan berperan di berbagai banyak bidang yang dijalankannya.

Dalam hal ini, peneliti telah melakukan observasi pada Perusahaan PT Mifa Bersaudara Meulaboh, permasalahan yang ditemukan peneliti dalam perusahaan tersebut yaitu terkait dengan kompensasi yang diterima oleh karyawan tidak semua sama, akan tetapi sebagian karyawan mendapatkan kompensasi yang berbeda. Kemudian pemasalahan pada lingkungan kerja, dimana karyawan Perusahaan PT Mifa Bersaudara Meulaboh bekerja tidak semuanya didalam ruangan yang tertutupi dari sinar matahari, bahkan sebagian besar karyawannya bekerja bagian lapangan diluar ruangan dan terkena paparan sinar matahari, terkena debu, hujan dan lainnya. Peneliti ingin mengetahui dengan lingkungan yang ada dan lingkungan yang berbeda-beda dijalani setiap karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut atau malah sebaliknya. Hal tersebut juga didorong dengan adanya gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat membuat peningkatan dalam kinerja karyawan-karyawannya, yang mana setiap bidang di pimpin oleh pemimpin yang berbeda. Namun tujuan utama karyawan adalah untuk menghasilkan peningkatan kinerja diperlukan pemimpin yang mampu mengarahkan dan mengayomi karyawannya sehingga dapat mencapai dan menghasilkan prestasi kinerja yang sangat baik untuk suatu perusahaan.

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas, penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh dalam bentuk skripsi dan mengambil penelitian di Perusahaan PT Mifa Bersaudara Meulaboh dengan judul, “Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui

Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan di Perusahaan PT Mifa Bersaudara Meulaboh”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan PT Mifa Bersaudara Meulaboh?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan PT Mifa Bersaudara Meulaboh?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Perusahaan PT Mifa Bersaudara Meulaboh?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Perusahaan PT Mifa Bersaudara Meulaboh?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan PT Mifa Bersaudara Meulaboh.
2. Untuk menguji dan menganalisis adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan PT Mifa Bersaudara Meulaboh.
3. Untuk menguji dan menganalisis adakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Perusahaan PT Mifa Bersaudara Meulaboh.
4. Untuk menguji dan menganalisis adakah pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Perusahaan PT Mifa Bersaudara Meulaboh.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti, Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta sebagai syarat kelulusan.
2. Bagi Akademik, Hasil penelitian ini diharapkan untuk memperkaya literature penelitian tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan menambah wawasan bagi mahasiswa khususnya FEBI IAIN Langsa.
3. Bagi Perusahaan PT Mifa Bersaudara Meulaboh, Hasil penelitian ini diharapkan menambah masukan bagi perusahaan yang terkait dengan bidang SDM khususnya masalah kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, semoga hal ini sangat berguna dalam proses penga, bilan keputusan.

1.5 Penjelasan Istilah

Penejelasan istilah merupakan petunjuk bagaimana suatu variable yang diukur dalam suatu penelitian sehingga penelitian ini ditentukan oleh landasan variable kinerja karyawan, kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan. Adapun penjelasan istilah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan (Y), merupakan hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan⁵.

⁵ Mangkuprawira, Sjafri dan Aida Vitayala Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia. Bogor. hlm.153

2. Kompensasi (X1), merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Kerena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitive didalam hubungan kerja.
3. Lingkungan Kerja (X2), merupakan faktor-faktor dan kekuatan yang berada didalam maupun diluar organisasi namun sangat mempengaruhi kinerja⁶.
4. Gaya Kepemimpinan (X3), merupakan gaya dan perilaku untuk membuat orang lain mengikuti apa yang dikehendaknya.

1.6 Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah dan memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai isi penelitian ini, maka pembahasan akan dilakukan secara komprehensif serta sistematis yang meliputi:

BAB I Pendahuluan memberikan penjelasan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, penjelasan istilah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan. Dalam bab I disini akan diuraikan mengenai latar belakang kinerja karyawan dan variabel lain yang mempengaruhinya, kemudian selain itu juga diuraikan rumusan masalah, tujuan penelitian serta manfaat penelitian yang akan dilakukan.

BAB II Kajian Pustaka yang mana akan memberikan penjelasan mengenai landasan teori yang akan dijabarkan tentang teori-teori dan setiap

⁶ Robbins, Stephen P. dan Mery Coulter. 2010. *Manajemen*. Alih Bahasa: Bob Sabran dan Devri Barnadi Putera. Jilid 1. Edisi Kesepuluh. Erlangga. Jakarta. hlm. 79

variabel yang ada dalam penelitian ini serta yang mendukung perumusan hipotesis dalam analisis penelitian ini, kemudian dalam penelitian ini juga akan membahas tentang penelitian terdahulu, kerangka teoritis dan hipotesis.

BAB III Metodologi Penelitian, dalam bab ini akan dideskripsikan mengenai pendekatan penelitian, lokasi, dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, dalam bab ini akan mendeskripsikan data penelitian, uji asumsi, uji hipotesis dan hasil pembahasan.

Bab V Penutup, dalam bab terakhir ini merupakan kesimpulan yang diperoleh dari seluruh penelitian serta saran yang direkomendasikan oleh peneliti kepada pihak yang terkait.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Pengertian Sumber Daya Manusia dan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Sumber Daya Manusia menurut para ahli:

1. Menurut Veithzal Rivai SDM adalah seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi⁷.
2. Menurut Werther dan Davis Sumber Daya Manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi⁸.
3. Menurut M.T.E Harianadja Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor-faktor lainnya selain modal usaha. Oleh karenanya, SDM sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat⁹.
4. Menurut Mathis dan Jackson Sumber Daya Manusia merupakan suatu rancangan dari berbagai system formal pada sebuah organisasi dengan tujuan memastikan penggunaan keahlian manusia secara efektif serta

⁷ Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok. hlm.109.

⁸ Ibid

⁹ Ibid

efisien untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan sesuai dengan keinginan¹⁰.

5. Menurut Sonny Sumarsono Sumber Daya Manusia merupakan suatu usaha kerja atau jasa yang memang diberikan dengan tujuan dalam melakukan proses produksi. Dengan kata lain SDM adalah kualitas usaha yang dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu guna menghasilkan jasa atau barang.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli:

1. Menurut Simamora Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja¹¹.
2. Menurut Dessler Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi penyaringan, pelatiha, pengimbangan, dan penilaian¹².
3. Menurut Schuler Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara

¹⁰ Ibid

¹¹ Hendry Simamora, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta. STIE YKPN Yogyakarta

¹² Ibid

efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat¹³.

4. Menurut Achmad S.Rucky Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penerapan secara tepat dan efektif dalam proses akuis, pendayagunaan, pengembangan dan pemeliharaan personil yang dimiliki sebuah organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan-tujuannya¹⁴.
5. Menurut Mutiara S. Pengabeian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan¹⁵.

2.2. Peningkatan Kinerja Karyawan

2.2.1. Pengertian Peningkatan Kinerja Karyawan

Menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) arti kata peningkatan adalah proses, cara, perbuatan meningkatkan (usaha, kegiatan, dsb). Jadi peningkatan adalah lapisan dari sesuatu yang kemudian membentuk susunan, peningkatan berarti kemajuan, penambahan keterampilan dan kemampuan agar menjadi lebih baik.

¹³ Ibid

¹⁴ Ibid

¹⁵ Ibid

Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi¹⁶. Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Jadi, peningkatan kinerja karyawan adalah proses usaha atau kegiatan yang mana hasil dari suatu yang telah dikerjakan dalam organisasi sesuai tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikan kepada individu atau kelompok kerja guna mencapai tujuan organisasi sesuai dengan nilai dan norma yang ada.

2.2.2. Indikator Peningkatan Kinerja Karyawan

Indikator peningkatan kinerja karyawan adalah sebagai berikut¹⁷:

1. Kualitas

Menunjukkan sejauh mana mutu seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketetapan, kelengkapan, dan kerapian.

¹⁶ Miner, John. B. 1990. *Organizational Behavior. Performance and Productivity*. New York: Random House. hlm. 65

¹⁷ Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi, Edisi Kesembilan Jilid 2*. Jakarta: PT. Indeks Gramedia. hlm. 78

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dalam suatu periode pekerjaan tertentu, hal ini dapat dilihat dari banyaknya jumlah pekerjaan yang dapat dikerjakan atau lebih terarah pada jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan.

3. Ketetapan waktu

Ketetapan waktu merupakan dimana pekerjaan dapat diselesaikan pada waktu yang sudah di sepakati.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan memanfaatkan teknologi dan bahan baku yang dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi.

5. Kemandirian

Karyawan yang mampu mengorganisasikan sendiri pekerjaannya dengan baik sesuai target yang diharapkan tanpa harus diberikan pengaruh secara mendetail oleh atasan. Dengan kata lain, hal tersebut menyangkut masalah kemandirian.

6. Komitmen kerja

Komitmen kerja merupakan bagaimana karyawan mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya dan tidak akan melakukan pekerjaan lainnya sebelum pekerjaan yang satunya terselesaikan.

2.2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu: faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, disiplin, bertanggung jawab, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, lingkungan kerja, kebijakan pimpinan termasuk promosi jabatan dan iklim organisasi. Faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis atribut yang mempengaruhi kinerja seseorang¹⁸.

2.3 Kompensasi

2.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu yang paling penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM)). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitive didalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengadung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Pemberian kompensasi juga merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensai merupakan biaya

¹⁸ Mangkunegara, A.A, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua. Penerbit PT.Remaja Rosdakarya, Bandung. hlm.87

utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abad ke-21 ini. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan.

Kompensasi ini dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan¹⁹. Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi²⁰.

Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan langsung berhubungan dengan alhasil kerja karyawan yang bersangkutan. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Sedangkan kompensasi tidak langsung yaitu pemberian kompensasi tidak dikaitkan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan. Kompensasi tidak langsung ini disebut juga kompensasi pelengkap. Dikatakan pelengkap karena kompensasi tidak langsung ini diberikan kepada karyawan hanya untuk melengkapi kompensasi yang telah diberikan oleh perusahaan. Dengan alasan, misalnya, biaya hidup semakin besar, menuntut banyak sumber pendapatan bagi karyawan. Kompensasi tidak langsung, atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anka atau

¹⁹ Gouzali, Saydam. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djambatan. hlm.65

²⁰ Penggabean. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia. hlm.69

kepedulian keagamaan, dan sebagainya. Penghargaan nonfinansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.3.2. Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi yaitu sebagai berikut²¹:

1. Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan.
2. Bonus yang diberikan memenuhi sasaran kinerja.
3. Tunjangan yang sesuai harapan.
4. Fasilitas yang memadai

2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Penetapan kompensasi yang hanya berdasarkan keinginan sepihak (perusahaan) saja tanpa didasarkan pada perhitungan-perhitungan yang rasional dan bisa dipertanggung jawabkan secara yudiris akan sulit diterapkan dalam jangka panjang, karena itu, ada anggapan bahwa besar kecilnya kompensasi akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya:

²¹ Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 3. Yogyakarta: STIE YKPN. hlm. 445

1. *Tingkat Biaya Hidup.*

Kompensasi yang diterima seseorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM). Kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal dikota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal dikota kecil.

2. *Tingkat Kompensasi yang Berlaku diPerusahaan Lain*

Sekarang ini transportasi semakin lancar, arus informasi tidak mungkin dapat dibendung lagi. Termasuk informasi tentang kompensasi yang berlaku diperusahaan lain untuk macam kegiatan yang sama, cepat diketahui. Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas dikalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meningglkan perusahaan.

3. *Tingkat Kemampuan Perusahaan*

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi karyawannya. Sebaliknya, perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar tingkat kompensasi yang diharapkan para karyawan. Oleh karena itu, perusahaan yang bijaksana harus selalu menginformasikan kepada seluruh karyawannya tentang tingkat kinerja perusahaan dari waktu ke waktu. Bila karyawan bekerja dengan baik, maka kinerja perusahaan

juga akan tinggi, sehingga perusahaan dapat membayar kompensasi lebih besar kepada karyawan.

4. *Jenis Pekerjaan dan Besar Kecilnya Tanggung Jawab*

Jenis pekerjaan biasanya akan membentuk besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula. Adapun pekerjaan yang sifatnya tidak begitu sulit dan kurang memerlukan tenaga dan pikiran, akan mendapat imbalan kompensasi yang lebih rendah.

5. *Peraturan Perundang-undangan yang Berlaku*

Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintahan, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Pemerintah menetapkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan haruslah dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM) para karyawan. Bila hal ini tidak dilaksanakan, maka perusahaan ini akan termasuk perusahaan yang tidak memenuhi peraturan pemerintahan. Realitanya banyak perusahaan yang tidak mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam hal pemberian kompensasi pada karyawan. Oleh karena itu, sangat diperlukan peranan serikat pekerja sebagai jembatan antara karyawan dengan perusahaan. Disini letak kaitan pemberian kompensasi seharusnya memenuhi peraturan perundang-undangan.

6. *Peranan Serikat Buruh*

Dalam masyarakat kita, keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan-perusahaan dirasa penting. Ia akan dapat menjembati kepentingan para karyawan dengan kepentingan perusahaan. Supaya tidak terjadi konflik antara kedua kepentingan, maka peranan serikat pekerja dapat membantu memberikan masukan dan saran kepada perusahaan untuk memelihara hubungan kerja dengan para karyawan. Para karyawan pun akan merasa terjamin kepentingan mereka, bila keberadaan serikat pekerja itu benar-benar terasa turut memperjuangkan kepentingannya dan tidak haknya sebagai tameng penjaga kepentingan perusahaan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, yaitu²²:

1. *Produktivitas*

Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan. Untuk itu semakin tinggi tingkat output, maka semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

2. *Kemampuan Untuk Membayar*

Secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi karyawan. Karena sangat mustahil perusahaan membayar kompensasi di atas kemampuan.

²² Ahmad Tohardi. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung. hlm. 88

3. *Kesediaan Untuk Membayar*

Walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi dengan layak.

4. *Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja*

Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak oleh perusahaan, maka kompensasi cenderung tinggi, demikian sebaliknya jika penawaran tenaga kerja ke perusahaan rendah, maka pembayaran kompensasi cenderung menurun.

2.3.4 Jenis-jenis Kompensasi

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung adalah segala bentuk macam imbalan yang berwujud uang seperti gaji, macam-macam tunjangan, THR, insentif, komisi, bonus, pembayaran prestasi, pembagian laba perusahaan, dan opsi saham.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Jenis yang satu ini juga berwujud uang yang diberikan perusahaan, namun tidak secara langsung kepada karyawan, melainkan melalui pihak ketiga. Misalnya, perusahaan mengikutsertakan para karyawannya dalam program perlindungan social dan kesehatan.

2.3.5 Tujuan Kompensasi

Secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan akan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama dipasar kerja. Kadang-kadang tujuan ini bisa menimbulkan konflik satu sama lainnya, dan *trade-off* harus terjadi. Misalnya, untuk mempertahankan karyawan dan menjamin keadilan, hasil analisis upah dan gaji merekomendasikan pembayaran jumlah yang sama untuk pekerjaan-pekerjaan yang sama. Akan tetapi, perekrutan pekerjaan mungkin menginginkan untuk menawarkan upah tidak seperti biasanya, yaitu upah yang tinggi untuk menarik pekerja yang berkualitas. Maka terjadilah *trade-off* antara tujuan rekrument dan konsistensi tujuan dari manajemen kompensasi.

Ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu:²³

1. *Menghargai prestasi kerja.*

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktivitas yang tinggi.

²³ Soekinto, Notoatmodjo. 1992. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta. hlm.90

2. *Menjamin keadilan.*

Dengan adanya system kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerja.

3. *Mempertahankan karyawan.*

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih *survival* bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

4. *Memperoleh karayawan yang bermutu.*

System kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan, ssbanyak pula peluang untuk memilih karyawan yang tertarik.

5. *Pengendalian Biaya*

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrument, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan ditempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrumen dan seleksi calon karyawan baru.

6. *Memenuhi peraturan-peraturan*

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintahan. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya system administrasi kompensasi yang baik pula.

2.3.6 Manfaat Pemberian Kompensasi

Banyak manfaat yang dapat diperoleh dengan adanya kompensasi seperti berikut ini²⁴:

1. Loyalitas Karyawan Meningkat

Maksudnya dengan pemberian kompensasi yang benar, akan membuat karyawan bekerja bersungguh-sungguh dan menumbuhkan rasa memiliki perusahaan yang makin besar. Karyawan akan setia kepada perusahaan dengan bekerja sesuai yang telah ditugaskan. Karyawan yang loyal biasanya tidak akan meninggalkan perusahaan dan tidak akan membongkar rahasia perusahaan pihak lain.

2. Komitmen Terhadap Perusahaan Meningkat

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, karyawan akan mematuhi segala kewajiban yang diberikan kepada perusahaan dan mematuhi semua peraturan yang ditetapkan perusahaan. Karyawan akan komit dengan ucapan, janji dan perbuatannya yang telah dilakukan kepada perusahaan. Artinya karyawan akan patuh kepada perintah atasan dan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan.

²⁴ Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers. hlm.283-240

3. Motivasi Kerja Meningkat

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka dorongan karyawan untuk bekerja semakin kuat, sehingga merangsang karyawan untuk terus bekerja.

4. Semangat Kerja Meningkat

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan semakin bersemangat untuk bekerja. Upaya untuk melakukan pekerjaan dengan baik, dilakukan dengan penuh semangat. Karyawan juga pantang menyerah terhadap kendala atau masalah yang sedang dihadapinya, sehingga selalu ada solusi. Karyawan juga tidak mudah putus asa untuk mencari jalan keluar terhadap permasalahan yang dihadapinya.

5. Kinerja Karyawan Meningkat

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan terus meningkatkan kualitas kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja dan kinerjanya.

6. Konflik Kerja dapat Dikurangi

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka pertentangan diantara karyawan dengan pimpinan atau dengan karyawan dapat diminimalkan, sehingga semua karyawan bekerja sama semakin kompak. Kecilnya konflik yang timbul pada akhirnya akan memperlancar proses kegiatan dalam satu perusahaan, tidak mengalami kendala yang berarti.

7. Memberikan Rasa Aman

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan merasa aman dan nyaman, sehingga tidak menimbulkan kegelisahan selama bekerja. Karyawan selalu fokus untuk melakukan pekerjaan tanpa terganggu dengan pikiran tentang kompensasi yang diterimanya.

8. Memberikan Rasa Kebanggaan

Artinya dengan pemberian kompensasi yang relatif lebih besar dari ketentuan pemerintah dan pesaing akan memberikan rasa bangga karyawan. Dengan memiliki rasa bangga yang benar, akan karyawan bekerja lebih bersungguh-sungguh untuk mencapai hasil yang maksimal.

9. Proses Kegiatan Perusahaan Bekerja Lancar

Artinya dengan pemberian kompensasi yang sesuai dan wajar akan memperlancar jalannya kegiatan perusahaan. Hal ini terjadi, karena tidak ada kekosongan jabatan atau posisi yang ditinggalkan.

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang ada didalam lingkungan perusahaan adalah termasuk salah satu hal yang harus untuk diperhatikan. Walaupun lingkungan kerja tidak terlaksana proses produksi secara langsung dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh yang langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang

konduktif dan memuaskan bagi karyawannya akan membuat karyawan itu merasa sangat nyaman dan semangat dalam bekerja sehingga kinerjanya pun meningkat.

Lingkungan kerja ialah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok²⁵. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja itu sendiri meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat kerja²⁶.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja meliputi pengaturan, penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan keamanan tempat kerja²⁷.

2.4.2 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut sebagai berikut²⁸:

1. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan penting dalam meningkatkan semangat karyawan, sehingga mereka akan dapat

²⁵ Sedarmayati. 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju. hml. 2.

²⁶ Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. hlm. 300.

²⁷ Indriyo Gitosudarmo. 2014. *Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta. BPFE. hlm. 76

²⁸ Sedarmayati. 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju. hlm. 46.

menunjukkan hasil kerja yang baik, berarti penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan organisasi.

2. Suhu Udara

Didalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan pekerjaan.

3. Suara Bising

Suara yang bunyinya sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja akan menimbulkan atau merusak konsentrasi kerja karyawan yang bisa menyebabkan terjadinya kesalahan, sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu, setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecilkan suara bising tersebut.

4. Penggunaan Warna

Warna dapat berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian, pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pemilihan warna yang salah dapat mengganggu pandangan, sehingga akan menimbulkan rasa tidak senang atau kurang mengena

bagi yang memandang. Sebaiknya penawaran pada dinding ruang kerja menggunakan warna yang lembut.

5. Ruang gerak yang di perlukan

Suatu organisasi sebaiknya dalam melaksanakan pekerjaannya diberikan ruangan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian, ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu perusahaan harus menghindari dari keborosan dan menekan pengeluaran yang banyak.

6. Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Disini yang dimaksud dengan kemanan yaitu kemanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika ditempat kerja tidak aman, maka akan menjadikan para karyawan gelisah, dan tidak bisa konsentrasi serta semangat karyawan akan menurun.

7. Hubungan Kerja

Hubungan yang terjalin antara karyawan atau rekan kerja akan menimbulkan banyak hal. Ketika rekan kerja baik, para karyawan akan merasa aman dan bisa diajak kerja sama antar tim dan saling

membantu. Jika hubungan karyawan tidak baik, maka akan menimbulkan masalah dalam menyelesaikan pekerjaannya, terutama jika kerja sama dalam tim.

2.4.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Berikut ini ada beberapa faktor yang mampu mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja²⁹:

1. Penerangan/cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh karena itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahay yang kurang jelas, mengakibatkan penglihatan kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan tentu saja pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Tata warna

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna terkadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena didalam sifat itu sendiri dapat merangsang perasaan manusia.

²⁹ Sedarmayati. 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju. hlm.109

3. Ventilasi/Pengaturan Udara

Pegawai sulit dapat bekerja dengan baik, senang dan efisien, apabila mereka bekerja diruangan yang udaranya panas, pengap juga bernafas. Ruangan pekerjaan dengan suhu udara yang baik adalah berkisar 13-24 derajat Celcius. Oleh sebab itu perlu diusahakan adanya ventilasi yang cukup, yang dapat membantu pertukaran udara dengan lancar, sehingga para pegawai diruang kerjanya tetap mendapat udara segar dan nyaman.

4. Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruangan kerja saja tetapi juga harus diperhatikan cara mengatur tata letak, susunan, dan tata warna perlengkapan yang akan dipasang atau diatur untuk bekerja.

5. Suara Bising

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka duar bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukam dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. Keamanan

Perlu diingat bahwa didalam merencanakan tata ruang kerja hendaknya selalu diperhatikan adanya kemanaan dalam bekerja, oleh karena itu kemanan perlu betul-betul dipertimbangkan secara hati-hati dan teliti.

2.4.1 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ada dua macam, yaitu³⁰:

1. Lingkungan Kerja Fisik

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Ruang kerja yang longgar dalam arti penempatan orang dalam suatu ruangan tidak menimbulkan perasaan sempit.
- c. Tersedianya peralatan yang cukup memadai.
- d. Ventalasi untuk keluar masuknya udara segar yang cukup.
- e. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah.
- f. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti musolla, baik dikelompokkannorganisasi maupun sekitarnya.
- g. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2. Lingkungan kerja Non-fisik

Lingkungan kerja nonfisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis

³⁰ Siagian, Sondang P,1995. *Sumber Daya Manajemen Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. hlm. 80

antara karyawan dan atasan, karena pada hakikatnya manusia dalam bekerja tidak mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

2.5 Gaya Kepemimpinan

2.5.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak atau bagaimana dia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari bermacam-macam sudut pandangan. Bila dilihat dari sudut perilaku pemimpin, perilaku pemimpin membentuk suatu kontinum dari sifat otokratik sampai demokratik. Sifat ekstrem ini dipengaruhi oleh intensitas penggunaan kekuasaan oleh pemimpin dan penggunaan kebebasan oleh pengikut. Kombinasi dari kedua faktor inilah yang menentukan pada tingkat mana seorang pemimpin mempraktikkan perilaku kepemimpinannya.

Disamping itu, ada beberapa pendapat tentang gaya kepemimpinan yang diajukan oleh pakar yang semuanya dapat ditelusuri dalam beberapa literature kepemimpinan, organisasi, dan manajemen. Dua orientasi utama pemimpin didalam menerapkan kepemimpinan, yaitu orientasi pada hubungan kemanusiaan dan orientasi pada struktur tugas³¹.

³¹ Nimran, Umar. 1997. *Perilaku Organisasi*. Surabaya: Citra Media. hlm.94

Pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan³². Gaya bersikap dan bertindak akan tampak dari:

1. Cara memberi perintah.
2. Cara memberikan tugas.
3. Cara berkomunikasi.
4. Cara membuat keputusan.
5. Cara mendorong semangat bawahan.
6. Cara memberikan bimbingan.
7. Cara menegakkan disiplin.
8. Cara mengawasi pekerjaan bawahan.
9. Cara meminta laporan dari bawahannya.
10. Cara memimpin rapat.
11. Cara menegur kesalahan bawahan, dan lain-lain (Tohardi)³³.

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peran yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan pertisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi

³² Sutanto, R. 2002. *Pertanian Organik: Menuju Pertanian Alternatif dan Berkelanjutan*. Yogyakarta: Kanisius. hlm. 105

³³ Ahmad Tohardi. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung. hlm. 114

ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Ada bermacam-macam pengertian mengenai kepemimpinan yang diberikan oleh para ahli. Namun, pada intinya, kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Mengingat bahwa apa yang digerakkan oleh seorang pemimpin bukan benda mati, tetapi manusia yang mempunyai perasaan dan akal, serta beraneka raga jenis dan sifatnya, maka masalah kepemimpinan tidak dapat dipandang mudah. Kemauan seorang pemimpin merupakan suatu sarana untuk mencapai tujuan. Hal ini berarti bawahan dalam memenuhi kebutuhannya tergantung pada keterampilan dan kemampuan pemimpin.

2.5.2 Indikator Gaya Kepemimpinan

Secara garis besar indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut³⁴:

1. Bersifat adil

Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari pada kesepakatan antara para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan mencapai tujuan organisasi.

2. Memberi sugesti

Sugesti biasanya disebut sebagai saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan

³⁴ Wahjosumidjo. 1991. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka. hlm. 98

yang sangat penting didalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi, dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.

3. Mendukung tujuan

Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerjasama.

4. Katalisator

Seorang pemimpin dikatakan berperan sebagai katalisator, apabila pemimpin itu selalu dapat meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin.

5. Menciptakan rasa aman

Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi bawahannya. Dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya, bawahan merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pemimpin.

6. Sebagai wakil organisasi

Setiap bawahan yang bekerja pada unit organisasi apapun, selalu memandang atasan atau pimpinannya mempunyai peranan dalam segala bidang kegiatan, lebi-lebih yang menganut prinsip-prinsip keteladanan atau panutan-panutan.

7. Sumber inspirasi

Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan sehingga bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi dengan antusias atau bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan organisasi.

8. Bersikap menghargai

Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan diri atasan. Oleh karena itu, menjadi suatu kewajiban bagi pemimpin untuk mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

2.5.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan

Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan sangat beragam, antara lain adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah sejumlah pemahaman penting seperti norma, nilai, sikap, dan keyakinan yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Fungsi penting dari budaya adalah untuk

membantu kita untuk memahami lingkungan dan menentukan cara menanggapinya³⁵. Oleh karena itu, budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin untuk mengetahui kondisi organisasi secara utuh dan melakukan tindakan yang tepat sehingga tercapai kepemimpinan yang efektif³⁶.

Selain budaya organisasi terdapat factor lain yaitu gaya kepengikutan. Teori LMX (Leader Member Exchange). Menjelaskan bahwa proses-proses mempengaruhi seorang manajer dan bawahan memiliki kecenderungan perilaku yang negative atau positif³⁷. Hal ini dapat dipahami jika bawahan memiliki karakteristik yang berbeda, sehingga seorang pemimpin memerlukan cara yang berbeda pula dalam menerangkan gaya kepemimpinannya. Kepemimpinan yang efektif adalah bergantung pada relevansi tugas, dan hampir semua pemimpin yang sukses selalu mengadaptasi gaya kepemimpinan yang tepat³⁸. Gaya kepengikutan merupakan factor penting adanya kepemimpinan.

Faktor yang terakhir adalah keterampilan kepemimpinan. Keterampilan (*skill*) menunjuk kepada kemampuan dari seseorang untuk melakukan berbagai jenis kegiatan kognitif atau keprilaku (*behavioral*) dengan suatu cara yang efektif. Katagori-katagori keterampilan dinyatakan sebagai berikut³⁹:

1. Keterampilan teknis (*technical skill*)

³⁵ Sharma, S.K. dan Sharma, A. 2010. *Examining the Relationship between Organisational Culture and Leadership Styles*. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*. hlm. 90

³⁶ Yulk, G. 1998. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. JakartaK Prenhalindo. hlm. 76

³⁷ Yulk, G. 1998. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. JakartaK Prenhalindo. hlm. 79

³⁸ Roen, F. *Teori Kepemimpinan*. Situasional. hlm. 78

³⁹ Yulk, G. 1998. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. JakartaK Prenhalindo. hlm. 100

2. Keterampilan untuk melakukan hubungan antarpribadi (*interpersonal skill*)
3. Keterampilan konseptual (*conceptual skill*)

Kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan gaya pemimpin itu sendiri dipengaruhi oleh keterampilan kepemimpinan.

2.5.4 Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Adapun jenis gaya kepemimpinan yang ada, yaitu:

1. *Gaya persuasive*, yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran, atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan.
2. *Gaya refresif*, yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, sehingga bawahan merasa ketakutan.
3. *Gaya partisipatif*, yaitu gaya kepemimpinan dimana diberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik mental, spiritual, fisik, maupun materiil dalam liprahnya di organisasi.
4. *Gaya inovatif*, yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaharuan didalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, social, budaya, atau setiap prosuk terkait dengan kebutuhan manusia.
5. *Gaya investigative*, yaitu gaya pemimpin yang selalu nada melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya sehingga menimbulkan yang menyebabkan kreativitas,

inovasi, serta inisiatif dari bawahannya kurang berkembang, karena bawahan takut melakukan kesalahan-kesalahan.

6. *Gaya inspektif*, yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan bawahan, atau pemimpin yang senang apabila dihormati.
7. *Gaya motivatif*, yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-programnya, dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik. Komunikasi tersebut membuat segala ide, program dan kebijakan dapat dipahami oleh bawahan sehingga bawahan mau merelisasikan semua ide, program, dan kebijakan yang ditetapkan oleh pemimpin.
8. *Gaya naratif*, yaitu pemimpin yang bergaya naratif merupakan pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan, atau dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.
9. *Gaya edukatif*, yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalaman yang baik dari hari ke hari. Sehingga seorang pemimpin yang bergaya edukatif takkan pernah menghadapi bawahan yang ingin mengembangkan pendidikan dan keterampilan.

10. *Gaya retrogresif*, yaitu pemimpin tidak suka melihat maju, apalagi melebihi dirinya. Untuk itu pemimpin yang bergaya retrogesif selalu mengalangi bawahannya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan. Sehingga dengan kata lain, pemimpin yang bergaya retrogesif sangat senang melihat bawahannya selalu terbelakang, bodoh, dan sebagainya⁴⁰.

⁴⁰ Ahmad Tohardi. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung. hlm. 87

2.6 Penelitian Sebelumnya

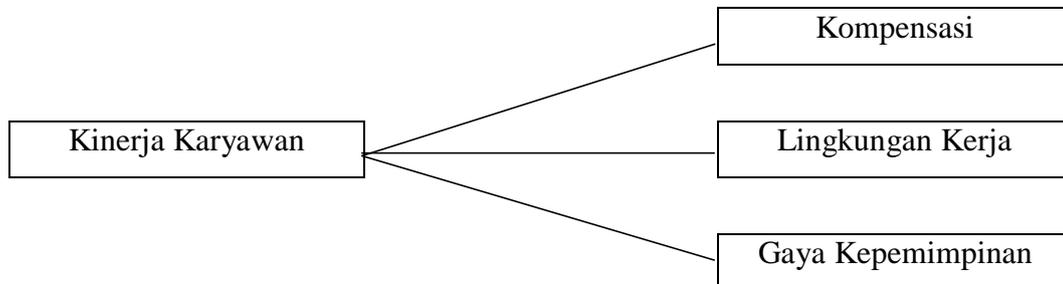
| NO | Nama dan Tahun | Judul | Variabel | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|-----------|----------------------------|---|--|--------------------------|---|
| 1. | Nurul Ikhsan Sahlan (2015) | Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. | Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Kompensasi (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). | Kuantitatif | Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara persial hanya lingkungan kerja yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 2. | Andrew C. Johannes (2013) | Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Mum Indonesia. | Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). | Kuantitatif | Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan, hanya lingkungan kerja yang berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja agen. |
| 3. | Vebriana Tri Rahayu (2013) | Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. | Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Kompensasi (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). | Kuantitatif | Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 4. | Jerry M. Logahan (2012) | Pengaruh lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Xobexindo. | Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). | Kuantitatif | Hasil yang dicapai dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Xobexindo. |

| NO | Nama dan Tahun | Judul | Variabel | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|-----------|-----------------------|--|--|--------------------------|---|
| 5. | Susanti (2013) | Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. | Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X3), Motivasi (X4), dan Kinerja Karyawan (Y). | Kuantitatif | Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. |
| 6. | Munparidi (2012) | Pengaruh Kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Palembang. | Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Pelatihan (X3), Lingkungan Kerja (X4), dan Kinerja Karyawan (Y). | Kuantitatif | Hasil penelitian ini bahwa pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kepemimpinan dan motivasi tidak signifikan sehingga tidak berpengaruh pada kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Palembang. |

Dari keenam penelitian terdahulu yang ada di atas memiliki persamaan dan perbedaan. Dan perbedaan tersebut terdapat pada masing-masing variabel tempat data dan hasil yang akan di teliti. Dalam teknik analisis yang digunakan sudah pasti hasil yang akan di peroleh juga berbeda. Sedangkan jika dilihat dari persamaannya terletak pada pengaruh kinerja karyawan.

2.7 Kerangka Teoritis

Adapun kerangka teoritis dalam penelitian ini yaitu:



2.8 Hipotesis

- H₀₁ : Kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H_{a1} : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H₀₂ : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H_{a2} : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H₀₃ : Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H_{a3} : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H₀₄ : Terdapat pengaruh positif kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan perusahaan PT Mifa Bersaudara Meulaboh
- H_{a4} : Tidak berpengaruh positif kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan perusahaan PT Mifa Bersaudara Meulaboh

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan jenis metode pendekatan secara *Kuantitatif*. Metode penelitian *kuantitatif* merupakan salah satu jenis penelitian yang mana spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan tekstur dengan jelas sejak awal hingga pembuat desain penelitiannya. Definisi lain juga menyebutnya penelitian *kuantitatif* adalah penelitian yang banyak untuk menuntut menggunakan angka. Hal ini sesuai dengan pendapat Martono yang mengemukakan penelitian *kuantitatif* adalah penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang berupa angka. Data yang berupa angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah dibalik angka-angka tersebut⁴¹.

Sifat *Explanatory Research* adalah penelitian yang menjelaskan kedudukan antara variabel-variabel diteliti serta hubungan antara variabel yang satu dengan yang lain melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini, Peneliti melakukan di Perusahaan PT Mifa Bersaudara Meulaboh yang beralamat Jalan Nagan Raya , Gampong Peunaga Cut Ujong, Mereubo, Kabupaten Aceh Barat, Aceh 23681. Penelitian ini dilaksanakan pada tahun ajaran 2021/2022 yaitu bulan Juli 2021.

⁴¹ Martono, Nanang. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif-Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. hlm. 56

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudia ditarik kesimpulannya⁴². Adapun yang dijadikan sebagai populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada Perusahaan PT Mifa Bersaudara Meulaboh yang jumlahnya sebanyak 115 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari suatu subyek atau obyek yang mewakili populasi. Pengambilan sampel harus sesuai dengan kualitas dan karakteristik suatu populasi. Pengambilan sampel yang tidak s esuai dengan kualitas dan karakteristik suatu populasi akan menyebabkan suatu penelitian menjadi bisa, tidak dapat dipercaya dan kesimpulannya bisa keliru⁴³.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*, yaitu pengambilan anggota sampel dan populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu dan menggunakan rumus slovin. Demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen⁴⁴. Sampel dalam penelitian ini yaitu 53 karyawan.

⁴² Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. hlm. 89

⁴³ Tika, Moh. Pabundu. 2006. *Metodelogi Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. hlm. 66

⁴⁴ Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodelogi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press. hlm. 76

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data yang akan dianalisis atau diolah untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Dalam penelitian ini dalam teknik pengambilan data menggunakan data sumber primer, sumber primer adalah pengambilan data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari lapangan⁴⁵. Sumber ini dapat diperoleh dengan cara:

3.4.1 Koesioner (angket)

Koesiner ialah daftar pertanyaan yang diberikan kepada obyek penelitian yang mau memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna⁴⁶. Angket adalah seperangkat pertanyaan tertulis yang diberikan kepada subyek penelitian untuk dijawab sesuai dengan keadaan subyek yang sebenarnya.

3.4.2 Wawancara

Pengumpulan data dengan wawancara dengan kapada bidang atau dengan karyawan untuk memperoleh data yang lebih akurat dan lengkap.

3.4.3 Studi Kepustakaan

Penelitian yang dilakukan untuk memperoleh data dan informasi yang diperoleh dari buku-buku, hasil penelitian sebelumnya seperti skripsi, tesis, jurnal, dan bahan bacaan lainnya.

⁴⁵ Bawono, Anton. 2006. *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga Press. hlm. 54

⁴⁶ Bawono, Anton. 2006. *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga Press. hlm. 76

3.5 Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel

Identifikasi merupakan kegiatan yang mencari, menemukan, mengumpulkan, meneliti, mendaftarkan, mencatat data dan informasi dari kebutuhan lapangan. Definisi operasional variabel adalah suatu atribut, sifat, atau nilai dari orang obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian untuk ditarik kesimpulannya⁴⁷.

3.5.1 Identifikasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Dimana variabel bebas (Independen) dalam penelitian ini adalah Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan yang menggunakan symbol (X). Sedangkan variabel terikat (Dependen) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan yang menggunakan symbol (Y).

3.5.2 Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Independen

Variabel bebas (independen) adalah variabel yang memengaruhi variabel terikat (dependen), baik pengaruh positif maupun negative. Variabel ini disebut variabel awal atau variabel eksogen atau variabel penyebab. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan.

⁴⁷ Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. hlm. 70

a. Kompensasi (X1)

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan⁴⁸.

Indicator kompensasi diantaranya yaitu⁴⁹:

- 1) Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan
- 2) Bonus yang diberikan memenuhi sasaran kinerja.
- 3) Tunjangan yang sesuai harapan
- 4) Fasilitas yang memadai

b. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan Kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja itu sendiri meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, penerangan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat kerja⁵⁰.

Indicator lingkungan kerja sebagai berikut⁵¹:

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara

⁴⁸ Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. hlm. 80

⁴⁹ Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 3*. Yogyakarta: STIE YKPN. Hlm. 67

⁵⁰ Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo P. hlm. 56

⁵¹ Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju. hlm. 109

- 3) Suara bising
 - 4) Penggunaan warna
 - 5) Ruang gerak yang diperlukan
 - 6) Keamanan
 - 7) Hubungan Kerja
- c. Gaya Kepemimpinan (X3)

Gaya kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari bermacam-macam sudut pandangan. Bila dilihat dari sudut perilaku pimpinan, yaitu perilaku pimpinan membentuk suatu kontinum dari sifat otokratik sampai demokratik. Kepemimpinan merupakan alat yang mengatur suatu organisasi untuk menuju tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Variabel Dependen

Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independen). Variabel ini disebut juga variabel akhir atau variabel endogen atau variabel akibat. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

a. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mangkunegara, istilah kinerja berasal dari kata *Job Perfomance* atau *Actual Perfomance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengetian kinerja

(prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya⁵².

Indicator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut⁵³:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian
- 6) Komitmen kerja.

3.6 Metode Analisa Data

1. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda. Analisis regresi linear berganda adalah analisis yang digunakan untuk melihat hubungan antara satu atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, X_3, X_4, \dots$) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk melihat apakah terdapat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang berhubungan positif atau berhubungan negatif.

Adapun persamaan yang digunakan pada regresi berganda adalah:

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

Y = Kinerja Karyawan

⁵² Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. hlm. 104

⁵³ Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi, Edisi Kesembilan Jilid 2*. Jakarta: PT. Indeks Gramedia. hlm. 60

X1 = Kompensasi

X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Gaya Kepemimpinan

α = Konstanta

b = Koefisien Korelasi Ganda

e = Error Term

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik adalah persyaratan statistic yang harus dipenuhi pada analisis regresi berganda. Adapun empat ketentuan dalam uji asumsi klasik, sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Untuk melakukan uji normalitas dapat menggunakan alat statistic seperti exel statistic ataupun dengan menggunakan SPSS baik secara uji nonparametik tets ataupun secara grafik. Adapun dalam pengambilan keputusan jika probabilitas lebih besar ($>$) dari 0.05 maka H_0 diterima, namun sebaliknya jika probabilitas lebih kecil ($<$) dari 0.05 maka H_0 ditolak.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi apakah variabel indenpenden pada model regresi saling bertoleransi. Salah satu cara untuk mendeteksi gejala multikolinearitas adalah melihat nilai

tolerance value atau *Variance Inflation Faktor* (VIF) dengan ketentuan pengambilan keputusan yang dapat dilihat sebagai berikut:

Apabila *tolerance value* > 0.1 dan $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen dan variabel dependen.

Apabila *tolerance value* < 0.1 dan $VIF > 10$, maka dapat disimpulkan terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen dan variabel dependen.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi menjelaskan bahwa persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi. Uji autokorelasi digunakan untuk tujuan mendeteksi apakah terjadi korelasi antara residu pada periode saat ini (t) dengan residu pada periode yang sebelumnya ($t-1$). Adapun untuk menentukan apakah sebuah penelitian itu mengalami autokorelasi adalah dengan menggunakan uji statistic yaitu dengan uji Durbin-Wiston dengan ketentuan dalam pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai D-W di bawah -2 berarti terjadi autokorelasi positif
- 2) Jika nilai D-W diantara -2 sampai $+2$ berarti tidak ada autokorelasi
- 3) Jika nilai D-W diatas $+2$ berarti ada autokorelasi positif

d. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas merupakan suatu pengujian asumsi untuk melihat apakah dalam model regresi dalam penelitian terjadi ketidaksamaan *variance* dari residua tau pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika variabel residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut hokokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk menguji apakah penelitian itu terdapat gejala heterokedastisitas ataupun tidak. Maka model yang baik untuk melakukannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika pada grafik *scatter plot* ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu (gelombang melebar kemudian menyempil), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika pada grafik *scatter plot* tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar ke atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7 Uji Validitas dan Realibilitas

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu koefisien. Suatu koefisien dikatakan valid jika pertanyaan pada koefisien mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh koefisien tersebut⁵⁴.

Untuk mengukur kelayakan butir-butiran pertanyaan dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel maka dilakukan uji validitas. Nilai r-tabel dapat diperoleh melalui df (*degree of freedom*) = $n - k$. k merupakan jumlah butir pertanyaan dalam suatu variabel. Butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *Corrected Item-total Correlation* > r-tabel. Apabila validitas setiap jawaban yang diperoleh ketika memberikan daftar pertanyaan lebih besar dari 0, 275 maka butir pertanyaan dianggap sudah valid.

3.7.1.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel

Uji validitas terhadap instrument variabel produk memperlihatkan hasil sebagai berikut.

Tabel 3.1

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Peningkatan Kinerja

| Item Pernyataan | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|--|-----------------|----------------|-------------------|
| Saya menunjukkan sejauh mana mutu saya sebagai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas saya. | 0,738 | 0,275 | Valid |

⁵⁴ Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. hlm. 52

| | | | |
|--|-------|-------|-------|
| Saya selalu menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik di banding dengan rekan saya. | 0,377 | 0,275 | Valid |
| Jumlah pekerjaan yang dapat saya kerjakan selalu lebih terarah pada jumlah pekerjaan yang dapat saya selesaikan secara baik dan benar. | 0,363 | 0,275 | Valid |
| Kuantitas atau jumlah kerja saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain. | 0,508 | 0,275 | Valid |
| Saya selalu berkomitmen dalam bekerja dimana saya memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya lainnya sebelum pekerjaan yang satu terselesaikan. | 0,611 | 0,275 | Valid |
| Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. | 0,611 | 0,275 | Valid |

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah).

Berdasarkan Tabel 3.1 di atas diperoleh bahwa hasil pengujian instrument variabel peningkatan kinerja memiliki r -hitung $>$ t -tabel (0,275). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument pertanyaan tentang peningkatan kinerja adalah vali sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 3.2**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kompensasi**

| Item Pernyataan | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|--|-----------------|----------------|-------------------|
| Imbalan yang diberikan kepada saya oleh pemberi kerja bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh. | 0,576 | 0,275 | Valid |
| Gaji yang diberikan kepada saya sesuai dengan pekerjaan. | 0,366 | 0,275 | Valid |
| Saya juga mendapatkan penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. | 0,284 | 0,275 | Valid |
| Saya mendapatkan fasilitas yang disediakan oleh kantor yang sangat memadai. | 0,561 | 0,275 | Valid |
| Saya menerima sejumlah uang yang ditambahkan ke gaji karyawan, biasanya diperuntukkan bagi karyawan sebagai hadiah karena mereka telah melakukan pekerjaannya dengan baik atau semaksimal mungkin. | 0,425 | 0,275 | Valid |

Saya mendapatkan bonus dari perusahaan apabila telah mencapai t 0,417 0,275 Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah).

Berdasarkan Tabel 3.2 di atas diperoleh bahwa hasil pengujian instrument variabel peningkatan kinerja memiliki $r\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ (0,275). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument pertanyaan tentang peningkatan kinerja adalah valid sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 3.3

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja

| Item Pernyataan | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|---|-----------------|----------------|-------------------|
| Saya merasakan penerangan dalam ruang kerja karyawan yang sangat baik, sehingga karyawan semangat kerja, dan penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan karyawan. | 0,352 | 0,275 | Valid |
| Penerangan di ruang kerja sudah cukup dan tidak mengganggu aktifitas pekerjaan. | 0,525 | 0,275 | Valid |
| Rasa aman yang saya rasakan dan karyawan rasakan sangat baik, sehingga karyawan merasa sangat nyaman dan tenang saat melakukan pekerjaannya. | 0,381 | 0,275 | Valid |

| | | | |
|---|-------|-------|-------|
| Suhu udara di ruang kerja nyaman, tidak terlalu panas dan tidak terlalu dingin. | 0,430 | 0,275 | Valid |
| Hubungan kerja antara saya dan rekan terjalin sangat baik, sehingga para karyawan merasa aman dan bisa diajak kerja sama antar tim dan saling membantu. | 0,352 | 0,275 | Valid |
| Saya dan rekan saling membantu dalam segala sesuatu yang menyangkut pekerjaan. | 0,313 | 0,275 | Valid |

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah).

Berdasarkan Tabel 3.3 di atas diperoleh bahwa hasil pengujian instrument variabel peningkatan kinerja memiliki $r\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ (0,275). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument pertanyaan tentang peningkatan kinerja adalah valid sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 3.4

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan

| Item Pernyataan | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|--|----------|---------|------------|
| Pemimpin selalu bersikap adil kepada seluruh karyawannya tanpa membedakan antara satu dengan yang lainnya. | 0,496 | 0,275 | Valid |
| Pemimpin saya memberikan dorongan semangat kerja dalam bentuk apapun kepada karyawan. | 0,378 | 0,275 | Valid |

| | | | |
|---|-------|-------|-------|
| Pemimpin mampu menciptakan hal-hal yang positif, sikap optimisme didalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya, bawahan merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pemimpin. | 0,381 | 0,275 | Valid |
| Pemimpin saya memberikan peraturan-peraturan yang dapat mengendalikan keamanan dan kenyamanan karyawan. | 0,375 | 0,275 | Valid |
| Pemimpin selalu dapat membangkitkan semangat para bawahannya sehingga bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi dengan antusias atau pekerjaan secara efektif kearah tercapainya tujuan organisasi. | 0,577 | 0,275 | Valid |
| Pimpinan saya mempunyai inisiatif yang tinggi dalam memberikan ide untuk meningkatkan hasil kerja. | 0,577 | 0,275 | Valid |

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah).

Berdasarkan Tabel 3.4 di atas diperoleh bahwa hasil pengujian instrument variabel peningkatan kinerja memiliki $r\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ (0,275). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument pertanyaan tentang peningkatan kinerja adalah vali sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

3.8 Uji Reliabilitas

Selain mengetahui validitas alat ukur yang digunakan untuk penelitian ini, perlu diketahui juga konsistensi atau realibilitas alat ukur tersebut. Realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $>$ dari 0,60. Untuk mempermudah menguji validitas angket dan realibilitas angket akan dibantu dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Packages for the Social Sciance*).

Tabel 3.5
Hasil Uji Realibilitas Instrumen Variabel Peningkatan Kinerja

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|---------------------|------------------|------------|
| Kompensasi | 0,783 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja | 0,759 | Reliabel |
| Gaya Kepemimpinan | 0,735 | Reliabel |
| Peningkatan Kinerja | 0,768 | Reliabel |

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 3.5 di atas diperoleh bahwa hasil pengujian seluruh variabel penelitian memiliki nilai r -hitung $>$ r -tabel (0,60). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan tentang variabel penelitian seperti kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan peningkatan kinerja pemasaran adalah reliable. Sehingga seluruh item layak dipergunakan dalam penelitian.

3.9 Model Analisa Data

Metode analisi deskriptif statistic kuantitatif merupakan metode yang dilakukan dengan pengumpulan, mengolah, menyajikan, dan menganalisa data sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti. Adapun nilai kuantitatif yang telah disusun dengan satu nilai pilihan dinilai (score) dengan jarak interval untuk menilai katagori yang dianalisa deskriptif. Scala interval merupakan skala ordinal yang memiliki poin jarak objektif dalam keteraturan katagori peringkat, tapi yang tercipta sama antar masing-masing angka dapat dilihat pada tabel 3.6 sebagai berikut:

Tabel 3.6
Skala Pengukuran Analisis Statistik Deskriptif pada Kategori

| Keterangan (Pilihan) | <i>Score</i> |
|----------------------|--------------|
| Sangat Tidak Setuju | 0,00 - 1,57 |
| Tidak Setuju | 1,57 – 2,45 |
| Kurang Setuju | 2,46 – 3,20 |
| Setuju | 3,21 – 4,50 |
| Sangat Setuju | 4,51 – 5,00 |

3.10 Uji T dan Uji F

3.10.1 Uji Parsial (Uji TT)

Untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri terhadap variabel terikat maka dilakukan uji T. uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan secara individual dalam menerangkan variasi terikat. Dalam hal ini yang perlu diperhatikan adalah tabell coefficients dengan kriteria penerimaan/penol akan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Tolak H_0 jika nilai probabilitas \leq taraf signitifikan sebesar 0.05 (sig \leq α 0.05)
- b. Terima H_0 jika nilai probabilitas $>$ taraf signitifikan sebesar 0.05 (sig. $>$ α 0.05)

3.10.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam uji ini, hal yang diperhatikan adalah tabel ANOVA dengan kriteria penerimaan/penolakan sebagai berikut:

- a. Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung \leq probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (sig. $\leq \alpha 0.05$)
- b. Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (sig. $> \alpha 0.05$)

3.11 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen⁵⁵.

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan data aktualnya (*goodness of fit*). Koefisien determinasi ini mengukur persentase total varian variabel dependen Y yang dijelaskan oleh variabel independen di dalam garis regresi. Nilai R^2 mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar R^2 (mendekati 1), semakin baik hasil untuk

⁵⁵ Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. hlm. 97

model regresi tersebut dan semakin mendekati 0, maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen⁵⁶.

⁵⁶ Whid Sulaiman, *Analisis Regresi Menggunakan SPSS Contoh Kasus Dan Pemecahannya*. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2004. Hlm. 90

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan PT. Mifa Bersaudara

PT. Mifa Bersaudara adalah perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan batubara yang wilayah kerjanya berada di kabupaten Aceh Barat. Perusahaan ini didirikan berdasarkan Akta Pendirian Perseroan Terbatas No. 64 tanggal 14 Januari 2002 dan telah disahkan dengan Surat Keputusan Menteri Hukum dan HAM RI NO. C-03647.HT.01.01.TH.2002 tentang pengesahan Akta Pendirian Perseroan Terbatas. Perusahaan ini merupakan salah satu anak perusahaan dari PT Media Djaya Bersama, yang beroperasi di Aceh Barat, Provinsi Aceh. Izin Usaha Pertambangan Operasi Produksi (IUP-OP) No.117b/2011 atas nama PT Mifa Bersaudara memiliki luasan wilayah konsesi seluas 3.134 Hektar (Ha) di wilayah Aceh Barat yang telah mendapatkan sertifikat Clean and Clear (CnC) Nomor. 234/Bb/03/2014. Berdasarkan laporan cadangan dan sumber daya batubara sesuai standard JORC yang dikeluarkan oleh PT Runge Indonesia pada Juli 2011, Perusahaan memiliki potensi cadangan batubara sebesar 383 juta mt. Kualitas batubara yang dikenal dengan "SOLUTION COAL".

Perusahaan telah melakukan penambangan percobaan (pilot mining) sejak Januari 2012 dan telah mengapalkan batubara ke Lhok Nga, Aceh Besar sejak Oktober 2012. Dengan demikian, PT Mifa Bersaudara merupakan pioneer industry batubara di Aceh dengan pengiriman tongkang perdananya. Perusahaan

telah mendapatkan pengakuan Eksportir Terdaftar (ET Batubara) NO. 03.ET-04.14.0072 dan telah memulai ekspor sejak Januari 2015.

Perusahaan telah membangun infastruktur dari mulai fasilitas operasional tambang, pemecah batubara (Coal Crushing Plant), jalan angkut khusus batubara, sampai dengan system pemuatan batubara curah ke tongkang di Pantai Peunaga, Aceh Barat yang lebih dikenal dengan terminal khusus batubara PT Mifa Bersaudara, serta fasilitas pendukung lainnya.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan PT Mifa Bersaudara

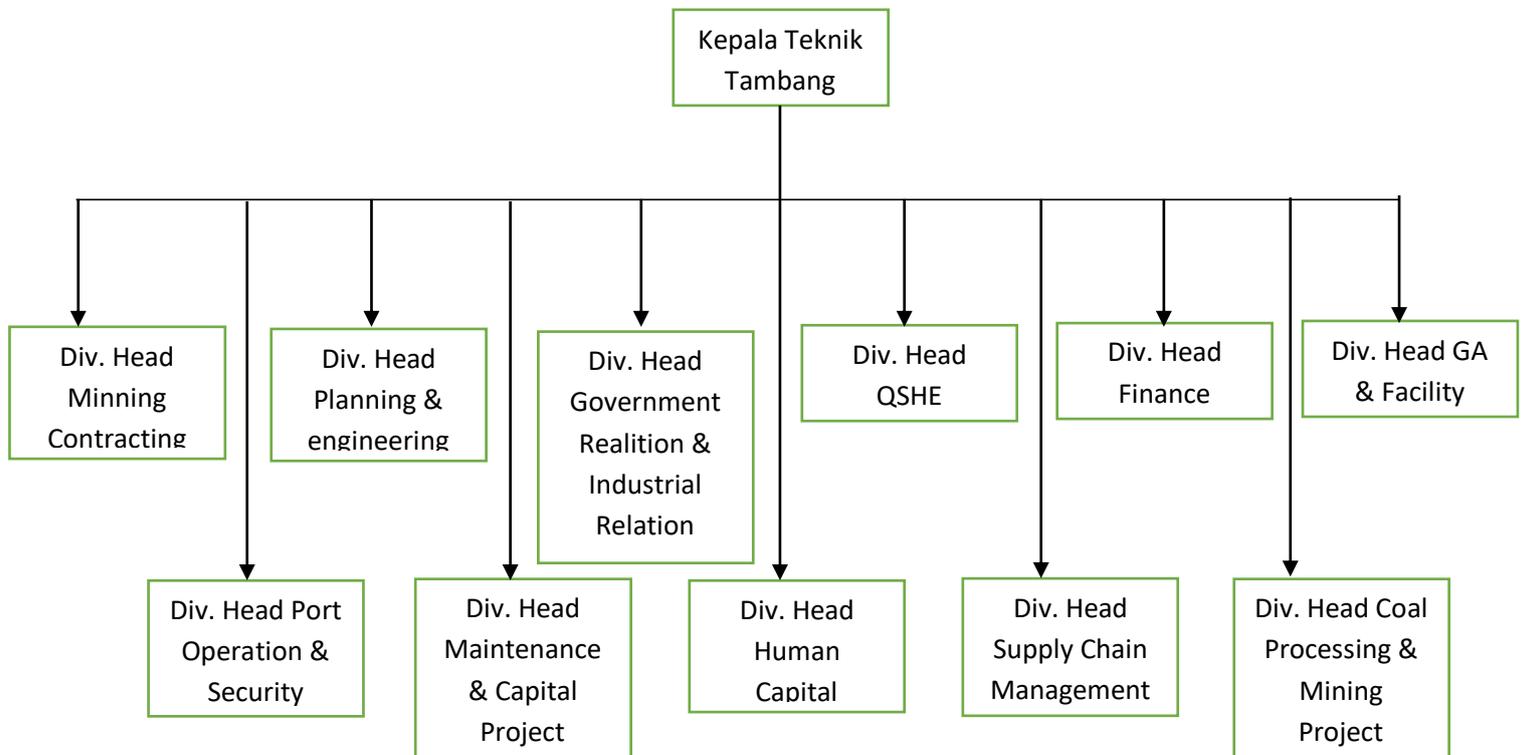
Visi

Menjadi produsen batubara kelas dunia dan mitra yang terpercaya dalam mewujudkan pertumbuhan wilayah yang berkesinambungan.

Misi

1. Secara terus menerus menciptakan lapangan kerja yang layak dan berkualitas bagi sebanyak mungkin rakyat Indonesia.
2. Selalu memastikan pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan dan menguntungkan yang memaksimalkan nilai pemegang saham.
3. Secara aktif terlibat dalam masyarakat sebagai warga korporat yang baik.

4.1.3 Struktur Perusahaan PT Mifa Bersaudara



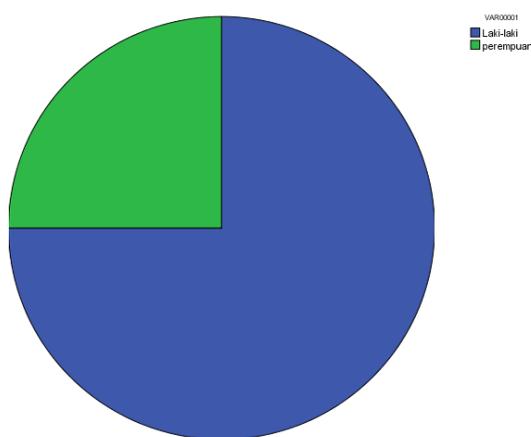
4.1.4 Karakteristik Responden (Karyawan Perusahaan PT Mifa Bersaudara)

Pada penelitian ini penulis melakukan penelitian pada Perusahaan PT Mifa Bersaudara Meulaboh dengan responden karyawan Perusahaan PT Mifa Bersaudara Meulaboh sebanyak 53 responden. Setiap responden mempunyai karakteristik yang digunakan dalam penelitian ini ialah jenis kelamin, usia, lama bekerja dan pendidikan terakhir. Berikut hasil pengelompokan responden berdasarkan kuesioner yang disebar.

4.1.4.1. Jenis Kelamin Responden

Responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan laki-laki dan perempuan. Untuk mengetahui jenis kelamin yang lebih jelas dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

Diagram Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



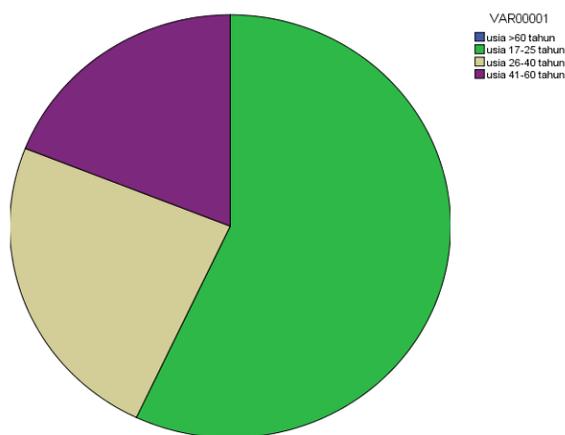
Sumber: Data Angket Diolah

Berdasarkan Tabel diatas, menunjukkan bahwa karyawan di perusahaan PT Mifa Bersaudara terdiri dari jenis kelamin perempuan dan laki-laki. Yang diambil sebagai sampel responden sebanyak 53 responden. Karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 40 responden atau sebesar 75%. Dan karyawan berjenis kelamin perempuan sebanyak 13 responden atau sebesar 25%. Jadi mayoritas yang bekerja di Perusahaan PT Mifa Bersaudara Meulaboh adalah laki-laki.

4.1.4.2. Usia Responden

Dalam penelitian ini, responden juga dikelompokkan berdasarkan usia. Untuk mengetahui usia responden lebih jelas dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Diagram Responden Berdasarkan Usia



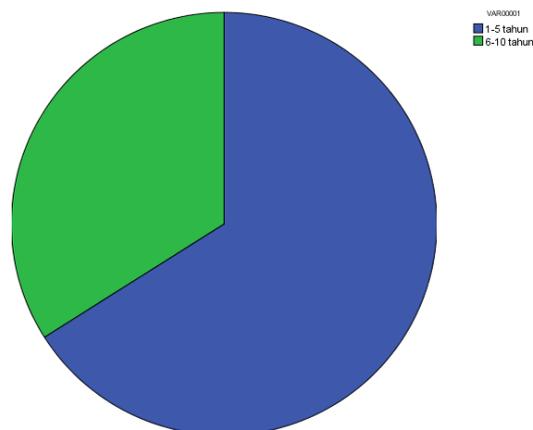
Sumber: Data Angket Diolah

Pada tabel diatas, menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini adalah karyawan Perusahaan PT Mifa Bersaudara Meulaboh yang berusia 17-25 tahun dengan presentase 57%. Adapun presentase dengan usia 26-40 tahun dengan presentase 24%, dan yang usia 41-60 tahun dengan presentase 19%.

4.1.4.3. Masa Kerja Responden

Dalam penelitian ini, responden juga dikelompokkan berdasarkan lama bekerja. Untuk mengetahui lebih jelas lama bekerja karyawan dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Diagram Responden Masa Kerja



Sumber: Data Angket Diolah

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden terdiri dari 66% masa kerja 1-5 tahun yaitu sebanyak 35 responden dan 34% masa kerja 6-10 tahun yaitu sebanyak 18 responden. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah responden dalam penelitian di Perusahaan PT Mifa Bersaudara mayoritas masa kerja karaywannya yaitu 1-5 tahun.

4.1.5 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

4.1.5.1. Hasil Uji Validitas

Uji Validitas pada penelitian ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pernyataan-pernyataan. Apabila *Pearson Correlation* yang didapat memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05 berarti data yang diperoleh adalah valid. *Pearson Correlation* dapat dilihat dari hasil output SPSS di bawah ini:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item Pernyataan | Nilai Korelasi | Probabilitas | Keterangan |
|------------------------|-----------------|-----------------|--------------|------------|
| Kinerja Karyawan (Y) | Pernyataan 1 | 0,738 (Positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| | Pernyataan 2 | 0,377 (Positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| | Pernyataan 3 | 0,363 (Positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| | Pertanyaan 4 | 0,508 (Positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| | Pertanyaan 5 | 0,611 (Positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| | Pertanyaan 6 | 0,611 (Positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| Kompensasi (X1) | Pernyataan 1 | 0,576 (Positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| | Pernyataan 2 | 0,366 (Positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| | Pernyataan 3 | 0,284 (Positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| | Pernyataan 4 | 0,561 (Positif) | 0,006 < 0,05 | Valid |
| | Pernyataan 5 | 0,425 (Positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| | Pertanyaan 6 | 0,417 (Positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| | Pertanyaan 7 | 0,476 (Positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| | Pertanyaan 8 | 0,476 (Positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| Lingkungan Kerja (X2) | Pernyataan 1 | 0,352 (Positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| | Pernyataan 2 | 0,525 (Positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| | Pernyataan 3 | 0,381 (Positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| | Pernyataan 4 | 0,430 (Positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| | Pernyataan 5 | 0,352 (Positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| | Pertanyaan 6 | 0,313 (Positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| | Pertanyaan 7 | 0,412 (Positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| Gaya Kepemimpinan (X3) | Pertanyaan 1 | 0,496 (Positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| | Pertanyaan 2 | 0,378 (Positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| | Pertanyaan 3 | 0,381 (Positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| | Pertanyaan 4 | 0,275 (Positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| | Pertanyaan 5 | 0,577 (Positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| | Pertanyaan 6 | 0,577 (Positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |

Sumber: Data yang diolah pada SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa korelasi sebanyak 53 responden dengan tingkat *Pearson Correlation* yang didapat memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05 berarti data yang diperoleh oleh variabel Kompensasi, Lingkungan

Kerja, Gaya Kepemimpinan serta Kinerja Karyawan dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel.

4.1.5.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil 53 yang konsisten meskipun diuji berkali-kali. Hasil uji reliabilitas dengan bantuan SPSS akan menghasilkan *Cronbach Alpha*. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas:

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

| Varibel | Alpha (α) | Keterangan |
|------------------------|------------------------------------|-------------------|
| Kompensasi (X1) | 0,783 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0,759 | Reliabel |
| Gaya Kepemimpinan (X3) | 0,735 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,768 | Reliabel |

Sumber: Data yang diolah pada SPSS, 2020

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel adalah reliabel karena mempunyai nilai alpha lebih besar dari 0,6.

4.1.6 Uji Asumsi Klasik

4.1.6.1. Uji Normalitas

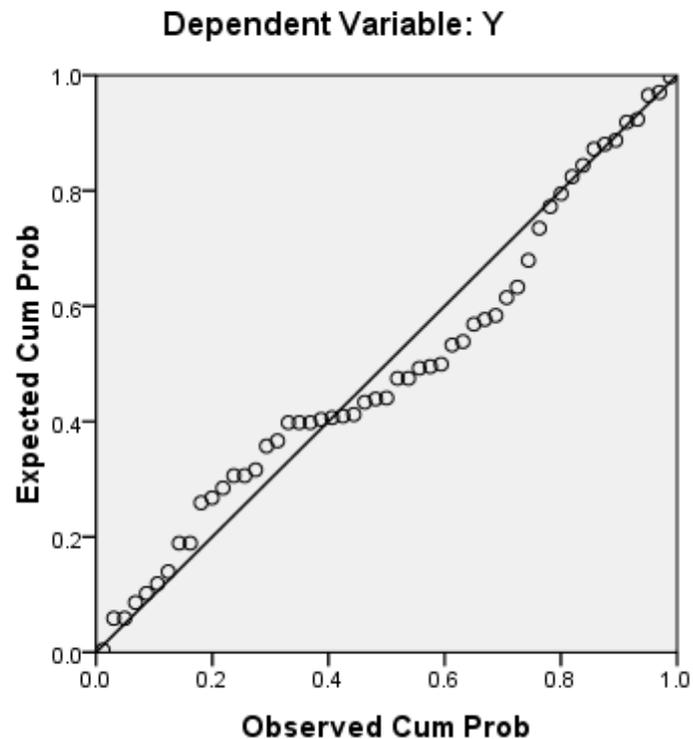
Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam data variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai hubungan distribusi normal atau

tidak. Data yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka regresi mengikuti garis normalitas, sedangkan jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Analisis grafik dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 4.1

Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

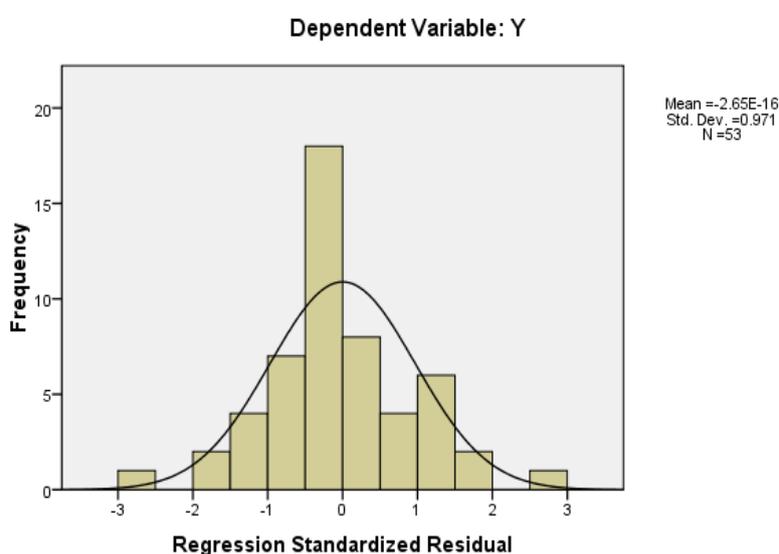


Sumber: Data yang diolah pada SPSS, 2020

Berdasarkan gambar 4.1 grafik *normal probability plot* dapat diketahui bahwa sebaran butir-butir disekitar garis diagonal. Berarti data tersebut berdistribusi normal sehingga model regresi dapat dipakai untuk prediksi probabilitas.

Gambar 4.2

Hiostogram



Sumber: Data yang diolah pada SPSS, 2020

Dengan melihat tampilan grafik histogram dapat disimpulkan grafik histogram memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya berdistribusi normal. Grafik ini menunjukkan bahwa model regresi sesuai dengan asumsi normalitas dan layak digunakan.

4.1.6.2. Uji Linearitas

Uji linearitas untuk mengukur sejauh mana spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dalam hal ini pengujian linearitas dapat dilakukan dengan pendekatan atau analisis tabel ANOVA, dimana dasar

pengambilan keputusan dalam uji linearitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:

- a. Membandingkan nilai signifikansi (sig) dengan 0,05
- b. Membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, dimana apabila jika nilai F hitung < F tabel maka dapat dikatakan bahwa ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

Tabel 4.3

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|---------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| VAR00002 * | Between | (Combined) | 231.938 | 11 | 21.085 | 3.714 | .001 |
| VAR00001 | Groups | Linearity | 133.159 | 1 | 133.159 | 23.457 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 98.779 | 10 | 9.878 | 1.740 | .104 |
| | Within Groups | | 232.742 | 41 | 5.677 | | |
| | Total | | 464.679 | 52 | | | |

Sumber: Data yang diolah pada SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.6 nilai signifikansi (sig) *Deviation from Linearity sig* dari hubungan variabel Kompensasi (0,104), Lingkungan Kerja (0,064) dan Gaya Kepemimpinan (0,180) terhadap $Y > 0,05$ yang berarti bahwa hubungan ketiga variabel independen tersebut dengan variabel dependen linear.

4.1.6.3. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang tinggi seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi gejala multikolinearitas dilakukan dengan cara melihat nilai VIF. Pada perhitungan ini tidak ada satupun variabel independen yang memiliki VIF lebih dari 10, maka data ini bebas dari multikolinearitas. Sedangkan berdasarkan nilai toleransi tidak ada satupun variabel independen yang memiliki toleransi lebih dari 0,10. Untuk hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.4

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|---------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| VAR00002 * | Between | (Combined) | 252.237 | 10 | 25.224 | 4.987 | .000 |
| VAR00001 | Groups | Linearity | 183.970 | 1 | 183.970 | 36.371 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 68.267 | 9 | 7.585 | 1.500 | .180 |
| | Within Groups | | 212.442 | 42 | 5.058 | | |
| | Total | | 464.679 | 52 | | | |

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | -.235 | 3.237 | | -.073 | .942 | | |
| Kompensasi(X1) | .244 | .107 | .254 | 2.284 | .027 | .729 | 1.373 |
| Lingkungan Kerja (X2) | .192 | .084 | .271 | 2.291 | .026 | .645 | 1.550 |
| Gaya Kepemimpinan(X3) | .445 | .117 | .413 | 3.794 | .000 | .762 | 1.312 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

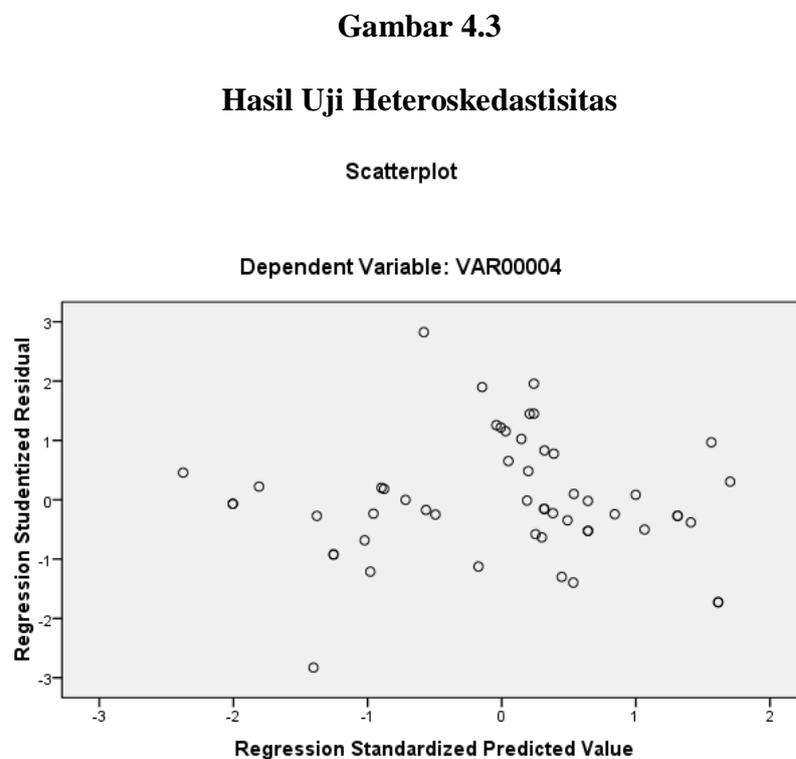
Sumber: Data yang diolah pada SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, maka dapat diperoleh nilai toleransi untuk variabel Proses Kompensasi (X1) yaitu sebesar 0,729 (diartikan bahwa $0,729 > 0,10$) Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,645 (diartikan bahwa $0,645 > 0,10$) dan Gaya Kepemimpinan 0,762 $> 0,10$. Sementara nilai VIF untuk variabel Kompensasi sebesar 1,373 (diartikan bahwa $1,373 > 10$ dan Lingkungan Kerja sebesar 1,550 (diartikan bahwa $1,550 > 10$) dan Gaya Kepemimpinan sebesar 1,312 (diartikan bahwa $1,312 > 10$). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

4.1.6.4. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk mendeteksi apakah kesalahan pengganggu dari model yang diamati tidak memiliki varians yang konstan dari satu observasi ke observasi yang lainnya. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik heteroskedastisitas untuk memprediksi nilai variabel dependen dengan variabel independen. Dari Scateplots terlihat titik-titik yang menyebar secara acak serta

tersebar di atas maupun di bawah angka 0 sumbu Y. Di bawah ini terdapat gambar heteroskedastisitas:



Sumber: Data yang diolah pada SPSS, 2020

Berdasarkan gambar diatas, grafik *scatterplot* di atas, diketahui bahwa:

1. Titik-titik data penyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
2. Titik-titik tidak mengumpulkan hanya di atas atau di bawah saja.

3. Penyebaran titik-titik data tidak terbentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Dengan demikian dapat disimpulkan jika tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

4.1.6.5. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi adalah dengan uji *Durbin-Watson (DW-test)*. Hasil perhitungan uji *Durbin-Watson* yang ada akan dibandingkan dengan nilai tabel dari *Durbin-Watson*. Untuk penelitian ini, hasil uji autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .746 ^a | .557 | .530 | 2.049 | 1.443 |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah pada SPSS, 2020

Dari tabel di atas diketahui bahwa hasil perhitungan *Durbin Watson* yang diperoleh adalah 1.443. Maka dapat dinyatakan jika data penelitian ini tidak terdapat masalah autokorelasi.

4.1.7 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda yaitu menganalisis seberapa besar pengaruh antara beberapa variabel independen dan variabel dependen. Berikut ini adalah hasil analisis regresi berganda.

Tabel 4.6
Hasil Analisis Regresi Berganda

| Model | | Coefficients ^a | | | T | Sig. |
|-------|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -.235 | 3.237 | | -.073 | .942 |
| | Kompensasi (X1) | .244 | .107 | .254 | 2.284 | .027 |
| | Lingkungan Kerja (X2) | .192 | .084 | .271 | 2.291 | .026 |
| | Gaya Kepemimpinan (X3) | .445 | .117 | .413 | 3.794 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data yang diolah pada SPSS, 2020

Dari tabel 4.5 diketahui bahwa nilai α diperoleh sebesar $-.235$, β_1 sebesar $.244$, β_2 sebesar $.192$ dan β_3 sebesar $.445$. Sehingga dari persamaan rumus regresi linear berganda dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = -.235 - .244 X_1 + .192 X_2 + .445 X_3$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut di atas memberikan pengertian bahwa:

- a. Konstanta (α) sebesar $-.235$ yang berarti apabila Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan tidak ada perubahan maka Kinerja Karyawan cenderung Positif.
- b. β_1 (nilai koefisien regresi X_1) $-.244$ bernilai negatif, hal ini dapat diartikan bahwa Kompensasi (X_1) ditingkatkan sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat.
- c. β_2 (nilai koefisien regresi X_2) $.192$ bernilai positif, hal ini dapat diartikan bahwa jika Lingkungan Kerja (X_2) ditingkatkan sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat.
- d. B_3 (nilai koefisien regresi X_3) $.445$ bernilai positif, hal ini dapat diartikan bahwa jika Gaya Kepemimpinan (X_3) ditingkatkan sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat.

4.1.8 Hasil Uji T

Uji t merupakan suatu sarana pengujian untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.7

Hasil Uji t

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -.235 | 3.237 | | -.073 | .942 |
| | Kompensasi | .244 | .107 | .254 | 2.284 | .027 |
| | LingkunganKerja | .192 | .084 | .271 | 2.291 | .026 |

| | | | | | |
|------------------|------|------|------|-------|------|
| GayaKepemimpinan | .445 | .117 | .413 | 3.794 | .000 |
|------------------|------|------|------|-------|------|

a. Dependent Variable: PeningkatanKinerja

Sumber: Data yang diolah pada SPSS, 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa:

- a. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Mifa

Bersaudara Meulaboh.

H1: Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT. Mifa Bersaudara Meulaboh.

Dari hasil pengujian secara parsial bahwa Kompensasi memperoleh nilai t hitung sebesar 2.284 (positif). Hal tersebut berarti $2.284 > 1,697$ dan nilai probabilitas yang dihitung $0,027 < 0,05$ probabilitas yang ditetapkan, berarti berpengaruh signifikan dan H1 diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

- b. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Mifa Bersaudara.

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Mifa Bersaudara

Dari hasil pengujian secara parsial bahwa Lingkungan Kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 2.291 (positif). Hal tersebut berarti $2.291 > 1,697$ dan nilai probabilitas yang dihitung $0,026 < 0,05$ probabilitas yang ditetapkan, berarti berpengaruh signifikan dan H2 diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Mifa Bersaudara Meulaboh

H2: Gaya Kepemimpinan berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Mifa Bersaudara

Dari hasil pengujian secara parsial bahwa Gaya Kepemimpinan memperoleh nilai t hitung sebesar 3.794 (positif). Hal tersebut berarti $3.794 > 1,697$ dan nilai probabilitas yang dihitung $0,000 < 0,05$ probabilitas yang ditetapkan, berarti berpengaruh signifikan dan H2 diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.1.9 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengukur apakah semua variabel yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Untuk menganalisis hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni nilai probabilitasnya berpengaruh signifikan apabila nilai probabilitas yang dihitung $< 0,05$ (signifikansi yang ditetapkan).

Tabel 4.8

Hasil Uji F

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 258.917 | 3 | 86.306 | 20.553 | .000 ^a |
| | Residual | 205.762 | 49 | 4.199 | | |

| | | | | |
|-------|---------|----|--|--|
| Total | 464.679 | 52 | | |
|-------|---------|----|--|--|

a. Predictors: (Constant), GayaKepemimpinan, Kompensasi, LingkunganKerja

b. Dependent Variable: PeningkatanKinerja

Sumber: Data yang diolah pada SPSS, 2020

Berdasarkan tabel di atas, hasil Uji F pada perhitungan yang menggunakan SPSS diperoleh $F_{hitung} = 20.553$ dan $F_{tabel} 3,32$. Hal ini berarti $20.553 > 3,32$ dengan nilai p value = 0,000 ($\alpha < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh secara simultan keseluruhan Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan secara signifikansi.

4.1.10 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Model R^2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat amat terbatas. Koefisien determinasi dalam penelitian ini menggunakan nilai Adjusted R^2 .

Tabel 4.9

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .746 ^a | .557 | .530 | 2.049 |

a. Predictors: (Constant), GayaKepemimpinan, Kompensasi, LingkunganKerja

b. Dependent Variable: PeningkatanKinerja

Sumber: Data yang diolah pada SPSS, 2020

Pada tabel 4.11 menunjukkan nilai adjusted R^2 sebesar 0,530 yang berarti bahwa 53,0%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa korelasi variabel independen dengan variabel dependen adalah kuat. Sedangkan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) atau kemampuan variabel Proses Rekrutmen dan Pelatihan dalam menjelaskan atau memprediksi variabel Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT Mifa Bersaudara Meulaboh sebesar 0,530 atau 53,0%. Hal ini berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen sebesar 53,0% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PT Mifa Bersaudara

Kompensasi merupakan salah satu yang paling penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi.

Hasil penelitian menunjukkan secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT. Mifa Bersaudara Meulaboh. Dari hasil pengujian secara parsial bahwa Kompensasi memperoleh nilai t hitung sebesar 2,284 (positif). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik diperoleh nilai sig sebesar 0,027 dan t_{hitung} sebesar 2,284 (positif).

Berdasarkan ketentuan, apabila nilai $\text{sig} < 0,05$ ($0,027 < 0,05$) dan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2,284 > 1,697$ maka terdapat konstibusi yang signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, pengaruh positif dan signifikan menunjukkan bahwa variabel Kompensasi ini memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sehingga Kinerja Karyawan akan semakin meningkat jika Pengaruh Kompensasi dapat dilakukan dengan baik. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanti yang menyatakan bahwa Kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PT Mifa Bersaudara

Lingkungan Kerja ialah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun maupun sebagai kelompok⁵⁷.

Hasil penelitian menunjukkan secara persial LIngkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT. Mifa Bersaudara Meulaboh. Dari hasil pengujian secara parsial bahwa Lingkungan Keja memperoleh nilai t hitung sebesar 2,291 (positif). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik diperoleh nilai sig sebesar 0,026 dan t_{hitung} sebesar 2,291 (positif). Berdasarkan ketentuan, apabila nilai $\text{sig} < 0,05$ ($0,026 < 0,05$) dan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2,291 > 1,697$ maka terdapat konstibusi yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, pengaruh positif dan signifikan

⁵⁷ Sedermayati, 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju. hlm. 2

menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja ini memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sehingga Kinerja Karyawan akan semakin meningkat jika Pengaruh Lingkungan Kerja dapat dipersediakan dengan baik dari Perusahaan PT Mifa Bersaudara. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Jerry M. Logahan yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karayawan di Perusahaan PT. Mifa Bersaudara

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak atau bagaimana dia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari sudut perilaku pemimpin, perilaku membentuk suatu kontinum dari sifat otokratik sampai demokratik.

Hasil penelitian menunjukkan secara persial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT. Mifa Bersaudara Meulaboh. Dari hasil pengujian secara parsial bahwa Gaya Kepemimpinan memperoleh nilai t hitung sebesar 3,794 (positif). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik diperoleh nilai sig sebesar 0,000 dan t_{hitung} sebesar 3,794 (positif). Berdasarkan ketentuan, apabila nilai sig < 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,794 > 1,697$) maka terdapat konstibusi yang signifikan Gaya Kepemimpinann terhadap Kinerja Karyawan, pengaruh positif dan signifikan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan ini memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sehingga Kinerja Karyawan akan semakin meningkat jika Pengaruh gaya kepemimpinan yang digunakan dan diterapkan

dengan baik. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Munparidi yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT. Mifa Bersaudara Meulaboh. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompensasi maka akan semakin tinggi tingkatan kinerja karyawan di Perusahaan PT Mifa Bersaudara.
2. Hasil pengujian hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Perusahaan PT Mifa Bersaudara. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja di Perusahaan PT Mifa Bersaudara semakin tinggi tingkatan kinerja karyawan di Perusahaan PT Mifa Bersaudara.

3. Hasil pengujian hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Mifa Bersaudara. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan di Perusahaan PT Mifa Bersaudara semakin tinggi tingkatan kinerja karyawan di Perusahaan PT Mifa Bersaudara.
4. Hasil pengujian hipotesis yang menyatakan Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 90 , hasil Uji F pada perhitungan yang menggunakan SPSS diperoleh $F_{hitung} = 20.553$ dan $F_{tabel} 3,32$. Hal ini berarti $20.553 > 3,32$ dengan nilai p value $=0,000$ ($\alpha < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, yang berarti Bahwa ada pengaruh secara simultan keseluruhan Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan secara signifikansi.

5.2 Saran

1. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dapat memberikan pengajaran serta kajian keislaman secara lebih untuk seluruh mahasiswa terkhusus pada mahasiswa Ekonomi Syariah agar pengaplikasian teori Ekonomi Syariah dapat menjadi totalitas bagi mahasiswa Ekonomi Syariah maupun alumni Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Langsa.
2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti Selanjutnya disarankan menambah variabel independen yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hasil yang didapat akan memperkuat penelitian yang ada.

3. Bagi Pembaca

Pembaca diharapkan dapat menjadikan penelitian ini sebagai suatu referensi dan dapat menambah wawasan mengenai Peningkatan Kinerja Karyawan.

4. Bagi perusahaan

Bagi perusahaan hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai satu acuan untuk mengetahui komitmen organisasi karyawan. Agar perusahaan dapat menentukan strategi untuk mempertahankan karyawan yang diinginkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tohardi. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Bawono, Anton. 2006. *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga Press.
- Ghoniya, Nunung dan Masurip. 2011. “*Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen*”. *Jurnal Dinamika Manajemen*. Vol. 2. No. 2. 2011.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gouzali, Saydam. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djambatan.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indriyo Gitosudarmo. 2014. *Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta. BPFE.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A.A, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua. Penerbit PT.Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafri dan Aida Vitayala Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Martono, Nanang. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif-Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Miner, John. B. 1990. *Organizational Behavior. Perfomance and Productivity*. New York: Random House.
- Mondy, R. Wayne. 2008 (terj. Bayu Airlangga). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Jakarta: Erlangga.
- Nimran, Umar. 1997. *Perilaku Organisasi*. Surabaya: Citra Media.
- Nitisemito, Alex. 2002. *Manajemen Personalialia, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Penggabean. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi, Edisi Kesembilan Jilid 2*. Jakarta: PT. Indeks Gramedia.
- Robbins, Stephen P. dan Mery Coulter. 2010. *Manajemen*. Alih Bahasa: Bob Sabran dan Devri Barnadi Putera. Jilid 1. Edisi Kesepuluh. Erlangga. Jakarta.
- Roen, F. *Teori Kepemimpinan*. Situasional.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sharma, S.K. dan Sharma, A. 2010. *Examming the Relationship between Organisational Culture and Leadership Styles. Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*.
- Siagian, Sondang P.1995. *Sumber Daya Manajemen Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusiai*, Cetakan 3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soekinjo, Notoatmodjo. 1992. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodelogi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutanto, R. 2002. *Pertanian Organik: Menuju Pertanian Alternatif dan Berkelanjutan*. Yogyakarta: Kanisius.
- Syaiyid, Elzi, Hamida Nayati Utami & Muhammad Faisal Riza. 2013. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Radar Malang PT. Malang Intermedia Perrs)*”. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol.1*. April.
- Tika, Moh. Pabundu. 2006. *Metodelogi Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. 1991. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka.
- Whid Sulaiman, *Analisis Regresi Menggunakan SPSS Contoh Kasus Dan Pemecahannya*. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2004.
- Yulk, G. 1998. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Prenhalindo.

Lampiran 1

Kepada Yth,
Bapak/Ibu/Sdra/i.
Karyawan Perusahaan Mifa
Bersaudara Meulaboh (Aceh Barat)

Perihal: **Permohonan Pengisian Kuesioner**

Dengan hormat,

Sehubung dengan penulisan skripsi saya yang berjudul “Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan di Perusahaan Mifa Bersaudara Meulaboh”, dengan ini saya mohon kepada Bapak/Ibu untuk menjawab beberapa pertanyaan/pernyataan yang telah disediakan, dan jawaban dari Bapak/Ibu diharapkan objektif, artinya diisi apa adanya.

Angket ini bukan tes psikologi dari atasan atau dari manapun yang artinya semua jawaban Bapak/Ibu adalah benar adanya dan jawaban yang diminta sesuai dengan kondisi yang dirasakan, karena itu data dan identitas Bapak/Ibu akan dirahasiakan dan tidak akan mempengaruhi kegiatan Bapak/Ibu sehari-hari.

Hasil pengisian kuesioner ini akan digunakan secara ilmiah untuk penyelesaian Studi saya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa dalam rangka Program Studi Ekonomi Syariah.

Demikian pengantar ini dibuat atas perhatian, bantuan dan kerjasamanya Saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Tarisha Dara
4022018120

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Dibawah ini ada beberapa kelompok pertanyaan yang seluruhnya berkaitan dengan “Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Komponensi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan di Perusahaan Mifa Bersaudara Meulaboh”. Oleh karenanya ssaya sangat mengharapkan agar Bapak/Ibu/Saudara/I dapat memberikan jawaban atas pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat dan pandangan yang sebenarnya. Jawaban yang anda berikan tidak memiliki nilai atau makna salah atau benar, tetapi kami hanya inginkan pendapat dan pandangan Bapak/Ibu/Saudara/i berhubungan dengan pernyataan yang diberikan.

A. Identitas Responden

- No. Responden : _____
1. Nama :
2. Jenis Kelamin : () Laki-laki () Perempuan
3. Usia : Tahun
4. Lama Bekerja : Tahun

B. Isilah jawaban berikut sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/I, dengan cara memberikan tanda *check* (√) pada kolom yang tersedia. Adapun bobot dari jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

| | | | |
|---------------------|-------|---|---|
| Sangat Setuju | (SS) | = | 5 |
| Setuju | (S) | = | 4 |
| Kurang Setuju | (KS) | = | 3 |
| Tidak Setuju | (TS) | = | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | (STS) | = | 1 |

Peningkatan Kinerja

| NO | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|----------|--|---------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| 1 | Kualitas | | | | | |
| | <p>1. Saya menunjukkan sejauh mana mutu saya sebagai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas saya.</p> <p>2. Saya selalu menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik di banding dengan rekan saya.</p> | | | | | |
| 2 | Kuantitas | | | | | |
| | <p>1. Jumlah pekerjaan yang dapat saya kerjakan selalu lebih terarah pada jumlah pekerjaan yang dapat saya selesaikan secara baik dan benar.</p> <p>2. Kuantitas atau jumlah kerja saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain.</p> | | | | | |
| 3 | Komitmen Kerja | | | | | |
| | <p>1. Saya selalu berkomitmen dalam bekerja dimana saya memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya lainnya sebelum</p> | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| pekerjaan yang satu terselesaikan. | | | | | |
| 2. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. | | | | | |

Kompensasi

| NO | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|----------|--|---------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| 1 | Gaji | | | | | |
| | 1. Imbalan yang diberikan kepada saya oleh pemberi kerja bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh. | | | | | |
| | 2. Gaji yang diberikan kepada saya sesuai dengan pekerjaan. | | | | | |
| 2 | Insentif | | | | | |
| | 1. Saya juga mendapatkan penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. | | | | | |
| | 2. Saya mendapatkan fasilitas yang disediakan oleh kantor yang sangat | | | | | |

| | | | | | | |
|-----------|--|--|--|--|--|--|
| | memadai. | | | | | |
| 3 | Bonus | | | | | |
| | <p>1. Saya menerima sejumlah uang yang ditambahkan ke gaji karyawan, biasanya diperuntukkan bagi karyawan sebagai hadiah karena mereka telah melakukan pekerjaannya dengan baik atau semaksimal mungkin.</p> <p>2. Saya mendapatkan bonus dari perusahaan apabila telah mencapai target pekerjaan.</p> | | | | | |
| 4. | Tunjangan | | | | | |
| | <p>1. Saya jika bekerja lebih maka mendapatkan tunjangan dari perusahaan</p> <p>2. Tunjangan yang saya terima sesuai dengan kerja yang saya lakukan.</p> | | | | | |

Lingkungan Kerja

| NO | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|----------|--|---------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| 1 | Penerangan | | | | | |
| | <p>1. Saya merasakan penerangan dalam ruang kerja karyawan yang sangat baik, sehingga karyawan semangat kerja, dan penerangan tempat kerja syang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan karyawan.</p> <p>2. Penerangan di ruang kerja sudah cukup dan tidak mengganggu aktifitas pekerjaan.</p> | | | | | |
| 2 | Keamanan | | | | | |
| | <p>1. Rasa aman yang saya rasakan dan karyawan rasakan sangat baik, sehingga karyawan merasa sangat nyaman dan tenang saat melakukan pekerjaannya.</p> <p>2. Suhu udara di ruang kerja nyaman, tidak terlalu panas dan tidak terlalu dingin.</p> | | | | | |

| | | | | | |
|----------|---|--|--|--|--|
| 3 | Hubungan Kerja | | | | |
| | 1. Hubungan kerja antara saya dan rekan terjalin sangat baik, sehingga para karyawan merasa aman dan bisa diajak kerjasama antar tim dan saling membantu. | | | | |
| | 2. Saya dan rekan saling membantu dalam segala sesuatu yang menyangkut pekerjaan. | | | | |
| | 3. Sama-sama menjaga kebersihan tempat | | | | |

Gaya Kepemimpinan

| NO | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|----------|---|---------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| 1 | Bersifat Adil | | | | | |
| | 1. Pemimpin selalu bersikap adil kepada seluruh karyawannya tanpa membedakan antara satu dengan yang lainnya. | | | | | |
| | 2. Pemimpin saya membeikan dorongan semangat kerja dalam bentuk apapun kepada karyawan. | | | | | |
| 2 | Menciptakan Rasa Aman | | | | | |

| | | | | | |
|---|-------------------------|--|--|--|--|
| <p>1. Pemimpin mampu menciptakan hal-hal yang positif, sikap optimisme didalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya, bawahan merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pemimpin.</p> <p>2. Pemimpin saya memberikan peraturan-peraturan yang dapat mengendalikan keamanan dan kenyamanan karyawan.</p> | | | | | |
| 3 | Sumber Inspirasi | | | | |
| <p>1. Pemimpin selalu dapat membangkitkan semangat para bawahannya sehingga bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi dengan antusiasme atau pekerjaan secara efektif kearah tercapainya tujuan organisasi.</p> <p>2. Pimpinan saya mempunyai inisiatif yang tinggi dalam memberikan ide untuk meningkatkan hasil kerja.</p> | | | | | |

| Peningkatan Kinerja (Y) | | | | | | Jumlah |
|-------------------------|----|----|----|----|----|--------|
| Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 21 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 26 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 20 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 21 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 20 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 22 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 21 |
| 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 27 |
| 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 26 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 22 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 28 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 20 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 22 |
| 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 24 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 21 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 22 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 27 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|----|
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 24 |
| 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 22 |
| 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 22 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 21 |
| 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 20 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |

| Kompensasi (X1) | | | | | | | | Jumlah |
|-----------------|------|------|------|------|------|------|------|--------|
| X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 36 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 36 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 34 |
| 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 36 |
| 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 33 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 29 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 34 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 34 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 31 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 |
| 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 32 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 33 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 30 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 31 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 39 |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 30 |
| 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 32 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 33 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 34 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 35 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 33 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 34 |
| 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 33 |
| 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 14 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 39 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 33 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 33 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 33 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 35 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 34 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 34 |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 39 |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 34 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 37 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 33 |
| 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 35 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 36 |
| 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 30 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 26 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 27 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 27 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 34 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 32 |

| Lingkungan Kerja (X2) | | | | | | | Jumlah |
|-----------------------|------|------|------|------|------|------|--------|
| X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 29 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 34 |
| 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 26 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 27 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 24 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 29 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 34 |
| 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 30 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 30 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 24 |
| 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 28 |
| 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 26 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 30 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 24 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 30 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 25 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 29 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 29 |
| 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 28 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 29 |
| 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 30 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 31 |
| 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 30 |
| 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 28 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 32 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 29 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 32 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 29 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 29 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 32 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 30 |
| 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 28 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 32 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 24 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 34 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 24 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 26 |

| Gaya Kepemimpinan (X3) | | | | | | Jumlah |
|------------------------|------|------|------|------|------|--------|
| X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | X3.6 | |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 |
| 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 22 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 23 |
| 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 27 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 26 |
| 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 27 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 20 |
| 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 23 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 23 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 22 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 21 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 27 |
| 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 24 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 23 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 28 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 27 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 25 |
| 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 25 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 26 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 27 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 28 |
| 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 25 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 25 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 25 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 20 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 25 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|----|
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 27 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 26 |
| 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 25 |
| 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 27 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 |
| 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 20 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 20 |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 16 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 21 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 20 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |

DOKUMENTASI



SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA
NOMOR 282 TAHUN 2021
T E N T A N G
PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA PRODI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA;

- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran Penyusunan Skripsi mahasiswa Prodi Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Langsa, maka dipandang perlu menunjuk Pembimbing Skripsi;
- b. Bahwa yang namanya tercantum dalam surat keputusan ini dipandang perlu dan cakap serta memenuhi syarat untuk ditunjuk dalam tugas tersebut;
- c. Untuk maksud tersebut di atas, dipandang perlu ditetapkan dalam surat keputusan.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 Tentang Dosen;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
4. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 146 Tahun 2014 Tentang Perubahan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Zawiyah Cot Kala Langsa Menjadi Institut Agama Islam Negeri Langsa;
5. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 10 Tahun 2015 Tanggal 12 Februari 2015 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Agama Islam Negeri Langsa;
6. Keputusan Menteri Agama RI Nomor B.II/3/17201, tanggal 24 April 2019, tentang Pengangkatan Rektor Institut Agama Islam Negeri Langsa Masa Jabatan Tahun 2019-2023;
7. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 140 Tahun 2019, tanggal 09 Mei 2019, tentang Pengangkatan Dekan dan Wakil Dekan pada Institut Agama Islam Negeri Langsa Masa Jabatan Tahun 2019-2023;
8. DIPA Nomor : 025.04.2.888040/2021, Tanggal 23 November 2020.
- Memperhatikan: Hasil Seminar Proposal Mahasiswa Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam tanggal 30 Juni 2021.

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : **Fahriansah, Lc, MA** sebagai Pembimbing I dan **Zikriatul Ulya, M.Si.** sebagai Pembimbing II untuk Penulisan Skripsi Mahasiswa atas nama **Tarisha Dara**, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) :4022018120, dengan Judul Skripsi : **"Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan di Perusahaan PT. Mifa Bersaudara Meulaboh"**.
- Ketentuan : a. Masa bimbingan Skripsi maksimal-1 (Satu) Tahun terhitung mulai tanggal Keputusan ini sampai dengan pendaftaran Sidang Munaqasyah Skripsi;
- b. Masa Bimbingan kurang dari 1 (Satu) Tahun apabila masa studi telah berakhir;
- c. Setiap Bimbingan harus mengisi Lembar Konsultasi yang tersedia;
- d. Penyelesaian Skripsi yang melewati masa studi berlaku ketentuan tersendiri;
- e. Masa Studi Program Strata Satu (S1) adalah 7 (Tujuh) Tahun;
- f. Kepada Pembimbing I dan Pembimbing II tidak diperkenankan untuk merubah judul skripsi yang telah ditetapkan dalam SK, kecuali melalui proses pembahasan ulang dan harus berkoordinasi dengan Ka. Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Langsa;
- g. Selama melaksanakan tugas ini kepada Pembimbing I dan Pembimbing II diberikan honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada Institut Agama Islam Negeri Langsa;
- h. Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila terdapat kekeliruan dalam Surat Keputusan ini maka akan dilakukan perbaikan sebagaimana mestinya.

Kutipan Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Langsa
Pada Tanggal : 13 Juli 2021 M
03 Zulhijjah 1442 H



Tembusan :

1. Ketua Jurusan/Prodi Ekonomi Syariah FEBI IAIN Langsa;
2. Pembimbing I dan II;
3. Mahasiswa yang bersangkutan.



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jln. Meurandeh – Kota Langsa – Aceh, Telepon 0641) 22619 – 23129; Faksimili(0641) 425139;
Website: www.febi.iainlangsa.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: B/469/In.24/LAB/PP.00.9.01/2022

Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Langsa menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : Tarisha Dara
NIM : 4022018120
PROGRAM STUDI : Ekonomi Syariah
JUDUL SKRIPSI : Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi,
Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Di
Perusahaan PT Mifa Bersaudara Meulaboh

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiasi kurang dari 35% pada naskah skripsi yang disusun. Surat Keterangan ini digunakan sebagai prasyarat untuk mengikuti sidang munaqasyah.

Langsa, 03 Januari 2022
Kepala Laboratorium FEBI

Mastura, M.E.I

NIDN. 2013078701