

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI TAMAN WISATA CANDI BOROBUDUR**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun Oleh:

Prasasti Ruri Agastya

NIM. 15.0101.0218

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG**

2018

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI TAMAN WISATA CANDI BOROBUDUR**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang**



Disusun Oleh :

Prasasti Ruri Agastya

NIM. 15.0101.0218

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
TAHUN 2018**

SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI TAMAN WISATA CANDI BOROBUDUR

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Prasasti Ruri Agastya

NPM 15.0101.0218

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal **28 Agustus 2018**

Susunan Tim Penguji

Pembimbing

Luk Luk Atul Hidayati, S.E., M.M

Pembimbing I

Pembimbing II

Tim Penguji

Dra. Marlina Kurnia, M.M.

Ketua

Luk Luk Atul Hidayati, S.E., M.M

Sekretaris

Muhdiyanto, S.E., M.Si

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal **15 SEP 2018**

Dra. Marlina Kurnia, M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Prasasti Ruri Agastya
NIM : 15.0101.0218
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI TAMAN WISATA CANDI BOROBUDUR

adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan Saya tidak benar, maka Saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenar-benarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 28 Agustus 2018

Buat Pernyataan,



Prasasti Ruri Agastya
NIM. 15.0101.0218

RIWAYAT HIDUP

Nama : Prasasti Ruri Agastya
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Sleman, 11 September 1984
Agama : Islam
Status : Menikah
Alamat Rumah : Perum Griya Maliyan C1, Kilinegoro,
Mertoyudan, Magelang.
Alamat Email : rurri_agastya@yahoo.com

Pendidikan formal :
Sekolah Dasar (1994-1999) : SD Maguwoharjo II, Depok, Sleman,
Yogyakarta
SMP (1999-2001) : SMP Kristen 1 Widya Wacana Purwodadi
SMA (2001-2003) : SMA Bopkri Satu Yogyakarta
DIPLOMA III (2003-2006) : Akademi Komunikasi Radya Binatama
Yogyakarta
Perguruan Tinggi : S1 Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Magelang
Pengalaman Organisasi :- Redaktur Majalah Bopkri Satu (MABOSA)
periode 2001-2003

Magelang, 28 Agustus 2018
Peneliti

Prasasti Ruri Agastya
NIM. 15.0101.0218

MOTTO

**“Karunia Allah yang paling lengkap adalah kehidupan yang didasarkan pada ilmu pengetahuan”
(Ali bin Abi Thalib)**

**“Ilmu pengetahuan itu bukanlah yang dihafal, melainkan yang memberi manfaat”
(Imam Syafi’i)**

**“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan”
(QS Al Insyirah 5 – 6)**

**"Bertaqwalah kepada Allah, maka Dia akan membimbingmu. Sesungguhnya Allah mengetahui segala sesuatu"
(Qs. Al Baqarah: 282)**

**"Berangkatlah, baik merasa berat atau ringan. Dan berjihadlah dengan harta dan jiwamu di jalan Allah"
(At Taubah ayat 41)**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Taman Wisata Candi Borobudur”

Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT atas segala kemudahan dan kelancaran yang diberikan.
2. Ir. Eko Muh. Widodo, MT selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Dra. Marlina Kurnia, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
4. Bayu Sindhu Raharja M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Magelang.
5. Luk Luk Atul Hidayati, SE.MM selaku dosen pembimbing 1 (satu) yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
6. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah memberikan bekal ilmu dan jasa.
7. Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah memberikan fasilitas berupa buku-buku yang dapat dijadikan referensi dan seluruh karyawan perpustakaan yang telah melayani peminjaman dengan baik.
8. Kedua orang tuaku yang tak pernah putus selalu mendoakanku, memberikan kasih sayang, semangat, serta untaian doa-doa sehingga saya merasa terdorong

untuk meneruskan cita-cita mereka dalam menyekolahkan saya meraih gelar Sarjana.

9. Suami dan anakku tercinta, Vijhe & Nattan. Terimakasih atas segala pengertian dan pemahamannya, segala support dan doanya sehingga saya dapat menyelesaikan kuliah dan lulus dengan baik. Maafkan jika family time kita banyak berkurang kemarin.
10. Rekan-rekan kerja di Kantor Unit Taman Wisata Candi Borobudur. Terimakasih atas segala doa dan dukungannya, atas kerjasamanya.
11. Teman-teman seperjuangan Manajemen Paralel yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Magelang, 28 Agustus 2018

Penulis

Prasasti Ruri Agastya

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Pengesahan	ii
Halaman Pernyataan Keaslian Skripsi	iii
Halaman Riwayat Hidup	iv
Motto.....	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi.....	viii
Daftar Lampiran	ix
Abstrak	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Kontribusi Penelitian.....	6
E. Sistematika Pembahasan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	
A. Telaah Teori	9
1. Kinerja.....	9
2. Kepemimpinan.....	17
3. Lingkungan Kerja.....	24
4. Kompensasi	32
B. Telaah Penelitian Sebelumnya	36
C. Perumusan Hipotesis	39
D. Model Penelitian	42
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	44
B. Tempat dan Waktu Penelitian	44
C. Metode Pengambilan Sampel.....	45
D. Metode Pengumpulan Data	45
E. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel.....	47
BAB IV ANALISIS DATA	
A. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	56
B. Pengujian Validitas/Reliabilitas	58
C. Metode Analisis Data	59
D. Pembahasan	66
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	68
B. Keterbatasan Penelitian	68
C. Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	73

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Responden Kuesioner	74
Lampiran 2. Blangko Kuesioner	75
Lampiran 3. Tabulasi Data Kuesioner	78
Lampiran 4. Uji Validitas.....	79
Lampiran 5. Uji Reliabilitas	80
Lampiran 6. Analisis Regresi Linier Berganda.....	81
Lampiran 7. Uji Koefisien Determinasi	82
Lampiran 8. Uji F	83
Lampiran 9. Uji T.....	84
Lampiran 10. Uji Dominan	85
Lampiran 11. Tabel r.....	86
Lampiran 12. Tabel F.....	88
Lampiran 13. Tabel t.....	89

ABSTRAK
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI TAMAN WISATA CANDI BOROBUDUR

Oleh :
Prasasti Ruri Agastya

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan baik secara simultan maupun secara parsial. Metode pengambilan sampel menggunakan metode Sampling Jenuh dengan sampel 50 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan, secara simultan Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien Determinasi yang menunjukkan bahwa 51,4% variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 48,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Variabel Kompensasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci : kinerja karyawan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan serta visi misi perusahaan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Rivai:2005) bahwa Kinerja Pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan Kinerja Karyawan dalam sebuah perusahaan, diantaranya Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Kerja. Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Kerja bisa menjadi sebuah motivasi bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Apabila motivasi kerja telah terbangun dengan baik dalam diri karyawan, maka hal ini dapat berdampak terhadap meningkatnya kinerja karyawan untuk mencapai target dan tujuan perusahaan.

Salahsatu faktor yang dapat meningkatkan Kinerja Karyawan adalah Gaya Kepemimpinan. Teknik seorang pimpinan dalam memimpin sebuah perusahaan menjadi sebuah point penting yang harus diperhatikan, karena memiliki pengaruh yang besar terhadap Kinerja Karyawan, bagaimana karyawan dalam perusahaan melaksanakan tugas-tugas dari pimpinan

dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam bukunya, Paul Hersay dan Ken Blanchard (1988) mendefinisikan Kepemimpinan sebagai *“The process of influencing the activities of an individual or a group in effort toward goal achievement in a given situation”* atau proses yang mempengaruhi aktivitas seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan yang telah disepakati dalam situasi tertentu.

Gaya Kepemimpinan yang diterapkan di Taman Wisata Candi Borobudur adalah Gaya Kepemimpinan Demokratis. Para pemimpin yang ada di perusahaan ini memiliki karakter pemimpin yang selalu menyatu menjadi bagian dari anak buah, secara bersama-sama berusaha bertanggungjawab mengenai tercapainya tujuan bersama. Mereka juga selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat. Para pemimpin di perusahaan ini sangat aktif, dinamis, dan terarah. Kegiatan-kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab. Pembagian tugas disertai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas, memungkinkan setiap karyawan berpartisipasi secara aktif.

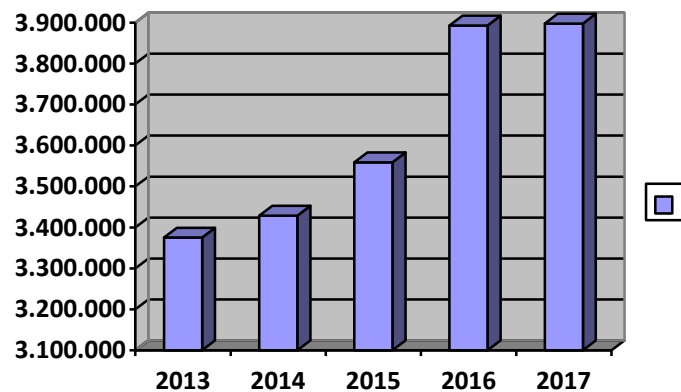
Faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Lingkungan Kerja. Seperti pendapat yang disampaikan oleh Alex S. Nitisemito (2000:183), yang mendefinisikan Lingkungan Kerja sebagai berikut: “Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para

pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”.

Demikian halnya yang terjadi di Taman Wisata Candi Borobudur, dimana perusahaan benar-benar memperhatikan aspek-aspek Lingkungan Kerja, baik Lingkungan Kerja Fisik maupun Lingkungan Kerja Non Fisik. Perusahaan benar-benar menjamin kelayakan fasilitas kerja seperti ruangan kantor, meja, kursi, komputer, AC, dsb. Bahkan perusahaan juga memfasilitasi kendaraan mobil beserta sopir bagi karyawan yang akan menggunakan untuk kepentingan dinas kantor, baik dalam kota maupun luar kota. Semua fasilitas di perusahaan ini dikelola dengan baik oleh divisi bidang aset dan inventaris, pencatatan dan pengecekan dilakukan secara rutin sehingga apabila terjadi kerusakan sewaktu-waktu akan segera diperbaiki atau diganti dengan pengadaan barang baru. Dengan demikian semua fasilitas kantor yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja Fisik di kantor unit Taman Wisata Candi Borobudur sangat diperhatikan dan dijamin kelayakan serta kenyamanannya. Sedangkan Lingkungan Kerja Non Fisik yang terbangun di perusahaan ini adalah hubungan kerja seperti sebuah keluarga. Tidak ada sekat antara atasan dan bawahan sehingga keduanya bisa menyatu untuk bersama-sama menyelesaikan program kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Namun demikian, seluruh karyawan tetap bekerja secara profesional dalam sebuah tim kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tidak dapat dipungkiri bahwa Kompensasi menjadi salahsatu variabel yang dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Kompensasi harus benar-benar diperhatikan oleh perusahaan dan dikelola secara profesional, agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dan tuntutan serta kemampuan perusahaan. Seperti yang diungkapkan oleh Sastrohadiwiryono Dalam Buku Yuniarsih (2011: 125), pengertian Kompensasi adalah imbalan saja atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran mereka demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Sejalan dengan hal ini, Taman Wisata Candi Borobudur juga sangat memperhatikan masalah Kompensasi yang diberikan kepada para karyawan, baik dari struktur gaji, tunjangan kinerja, tunjangan jabatan, uang makan & transport, lembur, insentif, tunjangan cuti, tunjangan hari raya dan jasa produksi.

Sebagai sebuah perusahaan BUMN yang mengelola obyek wisata Candi Borobudur, tentunya Taman Wisata Candi Borobudur memiliki target kunjungan wisatawan yang harus dicapai setiap tahunnya. Berdasarkan data yang ada, terjadi kenaikan jumlah wisatawan (baik domestik maupun mancanegara) setiap tahunnya. Hal ini dapat dilihat pada data kunjungan wisatawan Candi Borobudur lima tahun terakhir (tahun 2013 s.d tahun 2017).



Gambar 1.1

Data Pengunjung Candi Borobudur

Data kunjungan tahun 2013 sejumlah 3.375.160, tahun 2014 sejumlah 3.428.704, tahun 2015 sejumlah 3.558.691, tahun 2016 sejumlah 3.892.916 dan tahun 2017 sejumlah 3.897.741.

Berdasarkan data tersebut, pencapaian perusahaan tidak dapat dipungkiri merupakan hasil kinerja para karyawan di Taman Wisata Candi Borobudur. Peningkatan jumlah pengunjung Candi Borobudur dari tahun ke tahun merupakan sebuah Fenomena GAP yang terjadi di perusahaan ini.

Berdasarkan konsep tersebut diatas, maka penulis ingin mengangkat penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Taman Wisata Candi Borobudur”.

B. Rumusan Masalah

Kinerja Karyawan memiliki andil yang sangat besar dalam pencapaian target dan tujuan sebuah perusahaan. Kinerja Karyawan yang baik tentu saja dipengaruhi oleh faktor Motivasi Kerja yang kuat dalam diri karyawan. Hal-

hal yang dapat menumbuhkan Motivasi Kerja diantaranya Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi. Dalam hal ini, penulis menetapkan Rumusan Masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan?
3. Manakah variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
3. Mengetahui dan menganalisis variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawan.

D. Kontribusi Penelitian

Adapun manfaat atau kontribusi yang didapatkan melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah untuk memberikan hasil penelitian terbaru terkait “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”, sehingga dapat dijadikan tambahan referensi untuk memperkaya ragam penelitian dengan tema tersebut.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, dalam hal ini Taman Wisata Candi Borobudur sebagai obyek penelitian. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salahsatu dasar pengambilan keputusan dan kebijakan di perusahaan, terkait Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika Pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. BAB I. PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian.

2. BAB II. TINJUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Bab ini memuat uraian tentang telaah teori, telaah penelitian sebelumnya, perumusan hipotesis.

3. BAB III. METODE PENELITIAN

Bab ini memuat secara rinci pendekatan penelitian yang digunakan, tempat dan waktu penelitian, metode yang digunakan dalam pengambilan sampel, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan pengukuran variabel.

4. BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi : (1) Hasil Penelitian, klasifikasi bahasan disesuaikan dengan pendekatan, sifat penelitian, dan rumusan masalah atau fokus penelitiannya, (2) Pembahasan.

5. BAB V. PENUTUP

Bab terakhir berisi kesimpulan, saran-saran atau rekomendasi. Kesimpulan menyajikan secara ringkas seluruh penemuan penelitian yang ada hubungannya dengan masalah penelitian.

Kesimpulan diperoleh berdasarkan hasil analisis dan interpretasi data yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya. Saran-saran dirumuskan berdasarkan hasil penelitian, berisi uraian mengenai langkah-langkah apa yang perlu diambil oleh pihak-pihak terkait dengan hasil penelitian yang bersangkutan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

Keberhasilan dan kesuksesan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan, tidak terlepas dari peran Sumber Daya Manusia atau karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Melalui kinerja yang baik, karyawan akan mendedikasikan yang terbaik bagi kemajuan perusahaan. Tentunya, kinerja yang baik juga dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi.

1. Kinerja

Salahsatu faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan mencapai tujuan atau *goal* yaitu Kinerja Karyawan. Kinerja karyawan dapat diukur baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Berikut adalah beberapa pengertian mengenai Kinerja menurut para ahli.

a. Pengertian Kinerja

Seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2004:67), bahwa yang dimaksud Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Simanjuntak (2005:122) berpendapat bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas-tugas tertentu. Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Sedangkan menurut pendekatan perilaku

dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165).

Lebih lanjut Mangkunegara (2007) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok.

Konsep Kinerja itu sendiri menurut Rivai (2005:309) adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan menurut pendapat Ilyas (2005:55) mengatakan bahwa Kinerja adalah penampilan, hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memegang jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi.

b. Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2006:260), indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6) Komitmen kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Berikut ini adalah beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai didalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Kasmir (2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut :

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian, maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya, karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang lebih baik pula, demikian sebaliknya. Dengan demikian, kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2) Pengetahuan

Yang dimaksud disini adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik, akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian

sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3) Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuan. Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar karena telah memiliki kerangka acuan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa rancangan kerja dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap individu memiliki kepribadian atau karakter masing-masing, berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan melaksanakan tugas pekerjaan secara sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab, sehingga hasil pekerjaan juga memuaskan.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki motivasi yang kuat (intern maupun ekstern), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan tugas pekerjaan dengan penuh tanggungjawab, sehingga capaian kinerja yang dimiliki sangat baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan mengarahkan bawahannya untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan guna mencapai tujuan perusahaan.

7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam tugasnya sebagai leader untuk mengarahkan kinerja bawahan dan tim kerja.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum, serta harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan yang dilakukan juga baik.

10) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruang kerja, layout,

sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan senantiasa bekerja dengan sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan terhadap janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat.

13) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini bisa berupa waktu, misalnya datang tepat waktu saat bekerja, menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai waktu deadline yang telah ditentukan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja akan berpengaruh terhadap kinerjanya didalam perusahaan.

Terkait faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan, Davis dan Werther dalam buku Teori Motivasi dan Aplikasinya (2004)

menyatakan bahwa Kompensasi merupakan salahsatu faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Seperti diungkapkan Davis dan Werther bahwa Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran bisa jadi akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan, dsb.

Kinerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak factor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi dan motivasi. Kinerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji.

2. Kepemimpinan

Keberhasilan sebuah perusahaan dalam upaya mencapai *goal* atau tujuan, tak dapat dipungkiri dipengaruhi oleh faktor Kepemimpinan yang dimiliki oleh para *Leader* di perusahaan tersebut. Bagaimana seorang *Leader* memiliki jiwa Kepemimpinan yang baik, memiliki kemampuan persuasif sehingga anggota tim yang dipimpin dapat bekerjasama dengan baik untuk mencapai visi misi perusahaan.

a. Pengertian Kepemimpinan

Tead dalam Kartono (2005:57), menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam buku lain, Davis dalam Arifin (2012:4) berpendapat bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan mempersuasi orang-orang untuk mencapai tujuan yang tegas dengan gairah (*Leadership is the ability to persuade other to seek defined objectives enthusiastically*).

W.J Reddin dalam artikelnya *What Kind of Manager*, dan disunting oleh Wahjosumidjo (Dept. P & K., Pusat Pendidikan dan Latihan Pegawai dalam Kartono, 2007:34-35), menentukan watak dan tipe pemimpin atas tiga pola dasar, yaitu:

- 1) Berorientasi tugas (*task orientation*)
- 2) Berorientasi hubungan kerja (*relationship orientation*)
- 3) Berorientasi hasil yang efektif (*effectivess orientation*)

Berdasarkan penonjolan ketiga orientasi tersebut, dapat ditentukan delapan tipe kepemimpinan, yaitu:

1) Tipe Deserter (pembelot)

Pemimpin tipe ini memiliki sifat bermodal rendah, tidak memiliki rasa keterlibatan, tanpa pengabdian, tanpa loyalitas dan ketaatan, serta sukar diramalkan.

2) Tipe Birokrat.

Pemimpin tipe ini memiliki sifat kaku, patuh pada peraturan dan norma-norma, merupakan manusia organisasi yang tepat, cermat, berdisiplin, dan keras.

3) Tipe Misionaris (missionary).

Pemimpin tipe ini memiliki sifat terbuka, penolong, lembut hati, ramah-tamah.

4) Tipe Developer (pembangunan).

Pemimpin ini memiliki sifat kreatif, dinamis, inovatif, memberikan/melimpahkan wewenang dengan baik, serta menaruh kepercayaan pada bawahan.

5) Tipe Otokrat.

Pemimpin ini memiliki sifat keras, diktatoris, mau menang sendiri, keras kepala, sombong, dan bandel.

6) Tipe Benevolent Autocrat (otokrat yang bijak).

Pemimpin ini memiliki sifat lancar, tertib, ahli dalam mengorganisir, besar rasa keterlibatan diri.

7) Tipe Compromiser (kompromis)

Pemimpin ini memiliki sifat plintat-plintut, selalu mengikuti angin tanpa pendirian, tidak mempunyai keputusan, berpandangan pendek dan sempit.

8) Tipe Eksekutif.

Pemimpin ini memiliki sifat bermutu tinggi, dapat memberikan motivasi yang baik, berpandangan jauh, dan tekun.

b. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Siagian (2002, p.121), Gaya Kepemimpinan seorang pemimpin dapat dilihat melalui indikator-indikator berikut ini:

1) Iklim saling mempercayai

Hubungan seorang pemimpin dengan bawahannya yang diharap-harapkan adalah suatu hubungan yang dapat menumbuhkan iklim/suasana saling mempercayai. Keadaan seperti ini akan menjadi suatu kenyataan apabila di pihak pemimpin memperlakukan bawahannya sebagai manusia yang bertanggungjawab dan di pihak lain bawahan dengan sikap mau menerima kepemimpinan atasannya.

2) Penghargaan terhadap ide bawahan

Penghargaan terhadap ide bawahan dari seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau instansi akan dapat memberikan nuansa

tersendiri bagi para bawahannya. Seorang bawahan akan selalu menciptakan ide- ide yang positif demi pencapaian tujuan organisasi pada lembaga atau instansi dia bekerja.

3) Memperhitungkan perasaan para bawahan

Dari sini dapat dipahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin.

4) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan

Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan-harapan bagi perilaku individu. Dari harapan-harapan ini akan menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus dimainkan. Sebagian orang harus memerankan sebagai pemimpin sementara yang lainnya memainkan peranan sebagai bawahan. Dalam hubungan tugas keseharian seorang pemimpin harus memperhatikan pada kenyamanan kerja bagi para bawahannya.

5) Perhatian pada kesejahteraan bawahan

Seorang pemimpin dalam fungsi kepemimpinan pada dasarnya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan yang berkaitan dengan tugas. Perhatian adalah tingkat sejauh mana seorang pemimpin bertindak dengan menggunakan cara yang sopan dan mendukung, memperlihatkan perhatian segi kesejahteraan mereka. Misalkan berbuat baik terhadap bawahan, berkonsultasi dengan bawahan atau

pada bawahan dan memperhatikan dengan cara memperjuangkan kepentingan bawahan. Konsiderasi sebagai perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan seringkali ditandai dengan perilaku pemimpin yang cenderung memperjuangkan kepentingan bawahan, memperhatikan kesejahteraan diantaranya dengan cara memberikan gaji tepat pada waktunya, memberikan tunjangan, serta memberikan fasilitas yang sebaik mungkin bagi para bawahannya.

- 6) Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas tugas yang dipercayakan padanya.

Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memang harus senantiasa memperhitungkan faktor-faktor apa saja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, dengan demikian hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan akan tercapai.

- 7) Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional.

Pemimpin dalam berhubungan dengan bawahan yang diandalkan oleh bawahan adalah sikap dari pemimpin yang mengakui status yang disandang bawahan secara tepat dan professional. Dari pernyataan di atas dapat dipahami bahwa pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional yang melekat pada seorang pemimpin menyangkut sejauh mana

para bawahan dapat menerima dan mengakui kekuasaannya dalam menjalankan kepemimpinan.

Menurut Safaria (2006, p77), indikator-indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) Kepemimpinan secara suportif (*Supportive Leadership*)

Digambarkan sebagai pemimpin yang menunjukkan perhatian besar kepada kesejateraan dan pemenuhan kebutuhan bawahan. Perilaku dengan gaya ini bersifat terbuka, bersahabat, dan dapat didekati dengan mudah.

2) Kepemimpinan yang direktif (*Directive Leadership*)

Digambarkan sebagai pemimpin yang menunjukkan dominasi dalam mengarahkan, mengawasi dan mengatur bawahan secara ketat. Perilaku pemimpin ini lebih banyak membuat perencanaan, membuat jadwal kerja dan menetapkan tujuan kinerja dan standar perilaku bawahan, serta menekankan pada pemenuhan terhadap aturan dan peraturan yang ada dalam organisasi.

3) Kepemimpinan partisipatif (*Partisipative Leadership*)

Digambarkan lebih banyak mengkonsultasikan dan mendiskusikan pada bawahan sebelum membuat keputusan dan banyak berdiskusi dengan bawahan di tempat kerja.

4) Kepemimpinan berorientasi prestasi (*Achievement-Oriented Leadership*)

Digambarkan sebagai pemimpin dengan tujuan yang jelas dan mempunyai tantangan yang besar terhadap bawahannya. Perilaku pemimpin ini juga percaya kepada bawahannya dan memberikan bimbingan kepada mereka untuk mencapai tujuan yang tinggi.

Berdasarkan teori yang dijelaskan Keith Davis, merumuskan empat sifat umum pemimpin yang mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi, yaitu:

1) Kecerdasan.

Hasil penelitian pada umumnya membuktikan bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin.

2) Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial.

Pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil, serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas-aktivitas sosial. Dia mempunyai keinginan menghargai dan dihargai.

3) Motivasi diri dan dorongan prestasi.

Para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi. Mereka bekerja berusaha mendapatkan penghargaan yang intrinsik dibandingkan dari yang ekstrinsik.

4) Sikap-sikap hubungan kemanusiaan.

Pemimpin-pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak padanya.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992:25). Selanjutnya menurut Sedarmayati (2001:1), Lingkungan Kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. George R. Terry (2006:23) mengungkapkan bahwa Lingkungan Kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidaklangsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

Kondisi Lingkungan Kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001:12).

Secara garis besar, jenis Lingkungan Kerja terbagi menjadi dua, yaitu (Sedarmayanti, 2001:21):

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Tindakan nyata untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama

harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri (Nitisemito, 2000:171). Jadi lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Tidak dapat dipungkiri bahwa Lingkungan Kerja memberikan manfaat positif bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya di perusahaan. Hal tersebut diperkuat dengan pendapat yang diungkapkan Ishak dan Tanjung (2003), bahwa manfaat Lingkungan Kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat,

yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

b. Indikator Lingkungan Kerja

Idealnya kondisi Lingkungan Kerja bagi karyawan dalam sebuah perusahaan, tentunya memiliki beberapa indikator penilaian. Sedarmayanti (2001:31), mengemukakan Indikator Lingkungan Kerja adalah sebagai berikut :

1. Penerangan Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat dan keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2. Temperatur Di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu system tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasannya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperature luar

tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin., dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembaban

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari dalam tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dan disekitarnya.

4. Sirkulasi Udara Di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang diperlukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan tercampur dengan gas dan bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja.

Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan manusia. Dengan cukup oksigen disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

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 suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia.

6. Getaran Mekanis

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena

ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alat mini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi dalam bekerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

7. Bau-Bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian air conditioner yang tepat merupakan cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8. Tata Warna di Tempat Kerja

Memberikan pewarnaan yang lembut pada ruangan kerja akan mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja para karyawannya. Dalam lingkungan kerja harus diperhatikan tentang masalah warna sebab warna mempengaruhi jiwa seseorang yang ada disekitarnya. Menata warna di tempat 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 kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja, tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik

Musik yang mengalun merdu menimbulkan suasana bergembira, sehingga dapat diharapkan mereka akan berkurang kelelahannya dan bertambah semangat kerjanya. Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di

tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan.

12. Hubungan Atasan Dengan Bawahan

Adalah interaksi antara atasan dan bawahannya yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menahan karyawan agar tetap dalam organisasi itu

13. Hubungan Sesama Rekan Kerja

Elton Mayo, pernah melakukan penelitian pada tahun 1920 – 1930 di Hawthorne dan mendapatkan hasil bahwa dalam suatu perusahaan, para karyawan cenderung membentuk kelompok informal yang dapat memberikan kepuasan serta keefektifan kerja. Berdasarkan penelitian ini, sebenarnya bisa dipahami bahwa dinamika kelompok yang berlaku dalam suatu organisasi dapat memberikan pengaruh yang sangat besar bagi para karyawannya.

4 Kompensasi

Kompensasi menjadi hal yang sangat sensitif dalam kaitannya dengan hak dan kewajiban karyawan. Oleh karena itu, Kompensasi tidak bisa dianggap sepele oleh manajemen. Perusahaan yang sukses adalah perusahaan yang mampu menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban karyawan, salahsatunya melalui pemberian Kompensasi sebagai sebuah bentuk penghargaan.

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Panggabean (2005:181), Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Selanjutnya Saydam (2008:181) mengemukakan bahwa Kompensasi adalah sebagai bentuk balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka (karyawan) kepada perusahaan. Sedangkan Sedarmayanti (2011:239), berpendapat bahwa Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.

Kompensasi sering dikaitkan dengan gaji, namun tidak semua jenis kompensasi dapat dikatakan sebagai gaji. Ada beberapa terminologi kompensasi dalam sebuah bisnis atau perusahaan yaitu:

1) Upah atau gaji

Upah/gaji merupakan bayaran wajib yang diterima karyawan dari perusahaannya. Upah/gaji berhubungan dengan tarif per jam, jadi semakin lama bekerjanya dalam hitungan jam, maka upah akan semakin besar atau biasa disebut uang lembur diluar jam kerja.

2) Insentif

Perusahaan biasanya memberikan gaji insentif sebagai bentuk upah diluar gaji pokok. Umumnya diberikan saat perusahaan mendapatkan keuntungan lebih atau karena adanya upaya pemangkasan biaya lain.

3) Tunjangan

Biasanya disebut benefit yang umumnya diberikan kepada karyawan perusahaan dalam bentuk asuransi jiwa dan kesehatan, program pensiun atau lainnya.

4) Fasilitas

Fasilitas perusahaan juga dapat dikatakan sebagai bentuk kompensasi yang berupa kenikmatan dan kenyamanan bagi karyawannya, seperti mobil, tempat gym di kantor, tempat parkir khusus bagi karyawan tertentu dan lainnya.

Selanjutnya, kompensasi berdasarkan jenisnya dapat dibedakan menjadi 3 macam yaitu:

- 1) Kompensasi Finansial Langsung, yaitu gaji atau upah yang dibayarkan karena kewajiban atau pokok, misalnya bayaran pokok, bayaran intensif berupa bonus dan komisi.
- 2) Kompensasi Finansial Tak Langsung, yaitu kompensasi dalam bentuk bayaran diluar kewajiban. Perusahaan berhak memberikan atau tidak memberikan kompensasi tambahan ini bagi karyawannya kecuali jika memang dibutuhkan seperti cuti kehamilan.
- 3) Kompensasi Non Financial, yaitu kompensasi yang diberikan hanya jika anggota mampu menyelesaikan pekerjaan tantangan dan bisa mencapai target perusahaan dengan cara inovatif.

Berikut beberapa tujuan diberikannya kompensasi untuk karyawan:

- 1) Bentuk penghargaan bagi karyawan
 - 2) Sebagai jaminan keadilan gaji karyawan
 - 3) Sebagai upaya untuk mempertahankan karyawan dan mengurangi *turnover*
 - 4) Untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas
 - 5) Upaya untuk pengendalian biaya
 - 6) Untuk memenuhi peraturan-peraturan perusahaan juga nasional
- b. Indikator Kompensasi

Indikator Kompensasi yang di kemukakan oleh Husein Umar (2007:16) adalah:

1) Gaji

Imbalan yang di berikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

2) Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

3) Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

4) Upah

Pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.

5) Premi

Premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.

6) Pengobatan

Pengobatan di dalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

7) Asuransi

Asuransi merupakan penanggulungan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

Pada penelitian-penelitian sebelumnya, banyak peneliti baik dari dalam negeri maupun luar negeri telah melakukan penelitian terkait “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Ferina Sukmawati melakukan penelitian dengan variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan. Populasi atau sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PNS di RSUD Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan alat analisis Multiple Regresi,

Korelasi Berganda (Uji F) dan Korelasi Parsial (Uji T). Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- b. Usman Fauzi melakukan penelitian dengan variabel Kompensasi dan Kinerja Karyawan. Populasi atau sampel yang digunakan adalah karyawan PT Trakindo Utama Samarinda. Penelitian ini menggunakan alat analisis Regresi Berganda. Adapun hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- c. Iqbal N, Anwar S and Haider melakukan penelitian dengan variabel yang diteliti yaitu *Leadership Style* dan *Employee Performance*. Populasi atau sampel yang digunakan adalah CEO dan karyawan di Al-Ghazi Tractor Factory. Penelitian ini menggunakan alat analisis Metode Deskriptif. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut, bahwa *Effective Leadership Style* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, *Democratic Leadership Style* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, *Autocratic Leadership Style* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, *Participative Leadership Style* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- d. Nela Prima Rahmawati melakukan penelitian dengan variabel yang diteliti yaitu Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. Populasi atau sampel yang digunakan adalah karyawan Kantor Pelayanan Pajak

Pratama Malang Utara. Penelitian ini menggunakan alat analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- e. *Arabian Journal of Business and Management* melakukan penelitian dengan variabel yang diteliti yaitu *Leadership* dan Kinerja Karyawan. Populasi atau sampel yang digunakan dalam penelitian adalah CEO dan karyawan. Penelitian ini menggunakan alat analisis Regresi. Adapun hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan data hasil penelitian-penelitian terdahulu seperti yang disajikan diatas, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini juga didukung oleh peran *Expectancy Theory* atau Teori Ekspektasi. Dimana salah satu cara untuk dapat mempertahankan karyawan sebagai aset perusahaan adalah dengan memaksimalkan peran *Expectancy Theory* yang ditujukan kepada para karyawan perusahaan tersebut. *Expectancy Theory* berarti teori yang berhubungan dengan motivasi seseorang atau juga dapat diartikan sebagai teori harapan. Teori ini menyatakan bahwa intensitas kecenderungan untuk melakukan usaha dengan cara tertentu tergantung pada intensitas harapan bahwa kinerja akan diikuti dengan hasil yang pasti dan pada daya tarik hasil kepada seorang individu. Teori ini mengedepankan bahwa orang-orang akan termotivasi untuk melakukan hal-hal tertentu guna mencapai tujuan apabila mereka

yakin akan tindakan mereka akan mengarah pada pencapaian tujuan tersebut.

C. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian sebelumnya, penulis merumuskan Hipotesis Penelitian sebagai berikut:

- a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Kerja merupakan faktor-faktor yang dapat meningkatkan Kinerja Karyawan dalam sebuah perusahaan. Apabila Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi telah terkondisi dengan baik, maka hal ini dapat berdampak terhadap meningkatnya Kinerja Karyawan untuk mencapai target dan tujuan perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1. Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

- b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Teard dalam Kartono (2005:57) menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan Davis dalam Arifin (2012:4) berpendapat bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan mempersuasi orang-orang untuk mencapai tujuan yang tegas dengan gairah (Leadership is the ability to persuade other to seek defined objectives enthusiastically).

Secara garis besar, seorang Pemimpin yang baik adalah Pemimpin yang mampu membawa perusahaan pada kemajuan dan keberhasilan, dengan melibatkan kerjasama dan kerja keras dari seluruh karyawan menjadi sebuah team work. W.J Reddin dalam artikelnya *What Kind of Manager*, dan disunting oleh Wahjosumidjo (Dept. P & K., Pusat Pendidikan dan Latihan Pegawai dalam Kartono, 2007:34-35), menentukan watak dan tipe pemimpin atas tiga pola dasar, yaitu:

- 1) Berorientasi tugas (task orientation),
- 2) Berorientasi hubungan kerja (relationship orientation),
- 3) Berorientasi hasil yang efektif (effectiveness orientation)

Pemimpin yang setidaknya memiliki ketiga pola dasar tersebut, tentunya akan memotivasi Kinerja Karyawan untuk bekerja memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992:25). Selanjutnya menurut Sedarmayati (2001:1), Lingkungan Kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan Kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H3. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

d. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Panggabean (2005:181), Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Selanjutnya Saydam (2008:181) mengemukakan bahwa Kompensasi adalah sebagai bentuk balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka (karyawan) kepada perusahaan. Sedangkan Sedarmayanti (2011:239), berpendapat bahwa Kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.

Perusahaan harus benar-benar memahami, mengenai pentingnya memberikan penghargaan kepada karyawan atas kinerja dan prestasi kerja yang telah diberikan untuk perusahaan, salahsatunya melalui pemberian Kompensasi. Hal ini tentu saja menjadi sebuah motivasi bagi

karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H4. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

e. Variabel paling dominan terhadap Kinerja Karyawan

Variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan berdasarkan penelitian terdahulu adalah variabel Kompensasi. Meskipun variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi sama-sama menunjukkan hasil bahwa masing-masing memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, namun variabel yang paling dominan adalah Kompensasi. Hal ini terlihat dari uji hasil penelitian dimana angka terbesar ditunjukkan oleh variabel Kompensasi yaitu 4,201, sedangkan Kepemimpinan 2,504 dan Lingkungan Kerja 2,674.

H5. Kompensasi berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawan

D. Model Penelitian

Model dalam penelitian ini dapat dirumuskan dalam skema sebagai berikut:

BAB III

METODA PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, yaitu melakukan survei dengan menggunakan kuesioner.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian berlokasi di Taman Wisata Candi Borobudur. Cara menentukan tempat penelitian dengan mensinkronkan apa yang telah tertuang didalam judul Skripsi yaitu Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi, dengan studi empiris Taman Wisata Candi Borobudur. Alasan pemilihan tempat penelitian karena Candi Borobudur merupakan *icon* pariwisata Indonesia khususnya Magelang, Jawa Tengah, sehingga penulis ingin mengetahui bagaimana kinerja karyawan Taman Wisata Candi Borobudur dalam melakukan pengelolaan obyek wisata Candi Borobudur, serta penulis ingin mengetahui sejauh mana Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sehingga dapat bekerja sebaik mungkin memberikan pelayanan terbaik bagi pengunjung Candi Borobudur. Adapun waktu penelitian akan dilaksanakan selama 75 (tujuh puluh lima) hari, yaitu 5 Mei 2018 sampai dengan 20 Juli 2018.

C. Metode Pengambilan Sampel

Metode Pengambilan Sampel dilakukan dengan menentukan Populasi dan Sampel sebagai berikut:

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, menurut Sugiyono (2010:117). Adapun Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Tetap Operasional di Taman Wisata Candi Borobudur yang berjumlah 50 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2006:81). Untuk menentukan jumlah sampel dengan menggunakan metode Sampling Jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012:96). Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Dalam hal ini sampel adalah Pegawai Tetap Operasional di Taman Wisata Candi Borobudur yang berjumlah 50 orang. Adapun sampel memiliki kriteria masa kerja minimal 5 tahun.

D. Metode Pengumpulan Data

1. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data primer, yaitu data yang berkaitan secara langsung dengan masalah yang diteliti.

Adapun data primer diperoleh melalui kuesioner untuk mendapatkan jawaban responden atas pertanyaan terkait Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan di Taman Wisata Candi Borobudur.

2. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Kuesioner adalah suatu bentuk pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden. Teknik pengumpulan data (penyebaran kuesioner) ini dilakukan secara langsung pada karyawan Taman Wisata Candi Borobudur. Data yang didapatkan dari hasil kuesioner tersebut kemudian dianalisis secara kuantitatif, dengan menggunakan skala Likert. Selain kuesioner, peneliti juga akan melakukan wawancara dengan karyawan untuk memperkuat data kuesioner.

3. Pengukuran Data

Metode pengukuran yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert yang terdiri dari item nilai sebagai berikut:

- 1) Jawaban sangat setuju dengan nilai 5
- 2) Jawaban setuju dengan nilai 4
- 3) Jawaban ragu-ragu dengan nilai 3
- 4) Jawaban tidak setuju dengan nilai 2
- 5) Jawaban sangat tidak setuju dengan nilai 1

E. **Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel**

1. Variabel Dependen

Variabel Dependen (Variabel Terikat) adalah variabel yang dipengaruhi, akibat dari adanya variabel bebas. Dikatakan sebagai variabel terikat karena variabel terikat dipengaruhi oleh variabel independen (variabel bebas). Pada penelitian ini variabel dependen atau variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan.

2. Variabel Independen

Variabel Independen (Variabel Bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau sebab perubahan timbulnya variabel terikat (dependen). Variabel Independen dapat dikatakan variabel bebas karena dapat mempengaruhi variabel lainnya. Pada penelitian ini yang menjadi variabel independen atau variabel bebasnya adalah Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi.

3. Definisi Operasional

Definisi operasional variable penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

a. Kinerja (Y)

Kinerja adalah persepsi responden terhadap hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Indikator Kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (menurut Robbins, 2006:260):

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

Penelitian dilakukan dengan kuesioner menggunakan Skala Likert.

b. Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah persepsi responden terhadap kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Indikator Kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (menurut Siagian, 2002:121):

- 1) Iklim saling mempercayai
- 2) Penghargaan terhadap ide bawahan
- 3) Memperhitungkan perasaan para bawahan
- 4) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan
- 5) Perhatian pada kesejahteraan bawahan

6) Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas tugas yang dipercayakan padanya.

7) Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional.

Penelitian dilakukan dengan kuesioner menggunakan Skala Likert.

c. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan Kerja adalah persepsi responden terhadap segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Indikator Lingkungan Kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (menurut Sedarmayanti, 2001:31):

- 1) Penerangan cahaya di tempat kerja
- 2) Lingkungan kerja terhindar dari polusi dan pencemaran
- 3) Keamanan di tempat kerja
- 4) Hubungan atasan dengan bawahan
- 5) Hubungan sesama rekan kerja

Penelitian dilakukan dengan kuesioner menggunakan Skala Likert.

d. Kompensasi (X3)

Kompensasi adalah persepsi responden terhadap setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Indikator Kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (menurut Husein Umar, 2007:16):

- 1) Gaji

- 2) Insentif
- 3) Bonus
- 4) Tunjangan
- 5) Pengobatan
- 6) Fasilitas

Penelitian dilakukan dengan kuesioner menggunakan Skala Likert.

4. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keabsahan suatu alat ukur. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Pearson Correlation* antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Tiap pertanyaan atau pernyataan dikatakan valid apabila $t \text{ hitung} > r \text{ tabel}$.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung masing-masing instrument yg akan diuji. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

5. Metode Analisis Data

Penelitian ini dalam melakukan analisis data menggunakan SPSS versi 16. Adapun analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan,

Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai itu sendiri data juga dianalisis statistik dengan menggunakan SPSS.

Adapun uji yang dilakukan berupa:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linear berganda adalah alat analisis yang dipergunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan menggunakan rumus (Santoso, 2013), sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + e$$

Dimana :

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi variabel bebas

Y = Kinerja pegawai

X1 = Kepemimpinan

X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Kompensasi

β_0 = Konstan

e = Tingkat kesalahan

Analisis ini juga digunakan untuk mengetahui arah hubungan positif atau negatif antara variabel independen dengan variabel dependen dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Determinasi

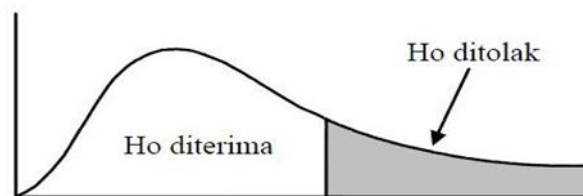
Uji Determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya. Koefisien Determinasi (R^2) *Adjusted R Square* dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisa regresi dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya Koefisien Determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien Determinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila Koefisien Determinasi semakin mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu, Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). (Sulhan, 2011:13).

b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Penggunaan tingkat signifikansinya beragam, tergantung keinginan peneliti, yaitu 0,01 (1%) ; 0,05 (5%) dan 0,10 (10%).

Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig. Sebagai contoh, kita menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05), jika

nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji F bisa dilakukan dengan bantuan software SPSS.



Gambar 3.1
Kurva Normal Uji F

c. Uji T (Parsial)

Uji Signifikansi Parsial (T) digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variable bebas terhadap variable terikat secara terpisah atau sendiri-sendiri. Sehingga nantinya dapat diketahui apakah dalam model regresi variabel independen Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Menurut (Sugiyono, 2014), daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.2
Kurva Normal Uji T

d. Uji Dominan

Uji ini digunakan untuk menguji variabel dominan. Namun sebelum menguji variabel dominan, terlebih dahulu harus diketahui kontribusi masing-masing variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikat. Kontribusi masing-masing diketahui dari koefisien determinasi regresi sederhana terhadap variabel terikat atau diketahui bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah variabel yang memiliki kontribusi besar dan kemudian dikuadratkan dalam bentuk persen (Sulhan, 2011:14).

7. Alat Analisis Data

Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Kuantitatif. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting dan berbagai sumber dan berbagai cara. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder

merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Selanjutnya kalau dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview, kuesioner (angket), observasi (Sugiyono, 2012: 193-194).

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian yang telah disajikan di dalam Bab IV dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3. Secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
4. Secara parsial variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
5. Variabel Kompensasi merupakan variabel paling dominan terhadap Kinerja Karyawan, yang ditunjukkan dari hasil β (koefisien regresi) tertinggi dibandingkan koefisien regresi variabel lainnya.

B. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu studi empiris yang dilakukan hanya pada pegawai tetap Taman Wisata Candi Borobudur, sehingga belum bisa mencerminkan sebagai hasil penelitian faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada umumnya. Dan penelitian ini hanya mengambil tiga variabel independen yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian melalui pengolahan data kuesioner, ada beberapa hal yang dapat kami sarankan terkait variabel-variabel yang berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di Taman Wisata Candi Borobudur, sebagai berikut:

1. Kepemimpinan

Pemimpin di perusahaan diharapkan dapat memberikan perhatian lebih kepada karyawan sehingga menumbuhkan kepercayaan dalam diri karyawan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat ditempuh dengan cara meninjau situasi kerja para karyawan dengan mendatangi ruangan-ruangan karyawan setiap pagi. Hal ini dimaksudkan untuk membangun ikatan emosional sekaligus memberikan motivasi kepada para karyawan. Hal ini disarankan kepada pimpinan Taman Wisata Candi Borobudur untuk dapat dilaksanakan.

2. Lingkungan Kerja

Perusahaan disarankan dapat terus mempertahankan kenyamanan dan keamanan di lingkungan kerja serta menjaga hubungan yang baik antara atasan, bawahan dan sesama rekan kerja. Hal ini dapat ditempuh dengan mengagendakan secara lebih rutin lagi kegiatan-kegiatan yang dapat menumbuhkan kebersamaan dan kedekatan antara atasan, bawahan dan sesama rekan kerja, seperti misalnya gathering karyawan, malam keakraban, dsb. Saran untuk terus menjaga atmosfer Lingkungan Kerja agar tetap kondusif ini ditujukan kepada pimpinan perusahaan, jajaran top manajemen dan seluruh karyawan-karyawati untuk bersama-sama mewujudkan hal tersebut.

3. Kompensasi

Berdasarkan hasil Uji Dominan yang telah dilakukan bahwa variabel Kompensasi paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan,

maka perusahaan kiranya dapat mempertahankan aturan pemberlakuan terkait Kompensasi tersebut. Hal ini dapat ditempuh perusahaan dengan mempertahankan bahkan meningkatkan kebijakan terkait struktur Gaji, Lembur, Insentif, Bonus, dsb yang selama ini sudah dirasakan sangat baik oleh para karyawan. Saran ini ditujukan kepada pimpinan dan jajaran top manajemen terkait kebijakan dalam penentuan berbagai macam Kompensasi seperti Gaji, Lembur, Insentif, Bonus, dsb.

Secara umum, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sebuah acuan untuk evaluasi, utamanya dalam mempertahankan sekaligus meningkatkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan di Taman Wisata Candi Borobudur.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Tanjung, Hendri. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Armstrong, Michael. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan oleh Sofyan Cikmat dan Haryanto. 2013. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

- Dharma, Surya. 2004. *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fathoni, Abdurrahman. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Hasibuan S.P, Malayu (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan ke Empat Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersey, Paul and H. Blanchard. 1988. *Management of Organization Behaviour (Utilizing Human Resource)*. New Jersey: Prentice Hall, Engelwood Cliffs.
- Ilyas, Yaslis. 2003. *Kiat Sukses Manajemen Tim Kerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ilyas, Yaslis. 2005. *Kinerja, Teori dan Penelitian*. Yogyakarta: Liberty.
- Kartono, Kartini. 2009. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kusriyanto, Bambang. 1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. New York: Mc Graw-Hill.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan keenam. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mondy, R.W. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10. Jakarta: Erlangga.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghaila Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Jakarta: Ghaila Indonesia.

- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Jakarta: Penerbit LepKhair.
- Permanasari, Ragil. 2013. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang*. Management Analysis Journal. vol.2 no.2.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sendow. 2007. *Pengukuran Kinerja Karyawan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Simamora, Hendry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE.YKPN.
- Soedarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sutrisno, Hadi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba empat.

