

**PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus Di PT. Prima Trans Logistik Jakarta)

SKRIPSI

Program Studi : Manajemen



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
JAKARTA**

2020

**PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Di PT. Prima Trans Logistik Jakarta)**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar

SARJANA EKONOMI

Program Studi Manajemen- Strata I



Oleh :

NAMA : DONI SETYO UTOMO

NIM : 041501503125091

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
JAKARTA
2020**

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Doni Setyo Utomo

Nim : 041501503125091

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri dan seluruh isi skripsi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain maka saya mencantumkan sumber sesuai ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenai sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan *plagiat* (penjiplakan)

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Bekasi, 20 Januari 2020



Doni Setyo Utomo
041501503125091

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Doni Setyo Utomo

NIM : 041501503125091

JURUSAN : Manajemen

KONSENTRASI : MSDM

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA

KARYAWAN

(Studi Kasus PT. Prima Trans Logistik)

TANGGAL UJIAN :

Bekasi, 25 Januari 2020

Dosen Pembimbing II

Dosen Pembimbing I

(Dr. Arifin Siagian, SE, MM)

(Dr. Agus Fauzi, SE, MSi)

Dekan

Ketua Jurusan

(GL. Hery Prasetya, SE, MM)

(Yuslinda Nasution, SE, MM)

LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI

PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus PT. Prima Trans Logistik Jakarta)

Oleh :

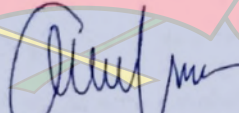
NAMA : Doni Setyo Utomo

NIM : 041501503125091

Telah dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal 18 Februari 2020

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

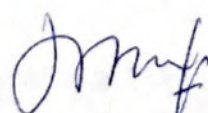
Ketua Penguji/Pembimbing I


(Dr. Agus Fauzi, SE, Msi)

Anggota Penguji

Anggota Penguji


(Dr. Guston Sitorus, SE, MM)


(Yulsinda Nasution, SE, MM)

KATA PENGANTAR

Puji Syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena dengan rahmat dan karunia yang telah diberikan kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: **PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT. Prima Trans Logistik).**

Dalam Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya atas segala bantuan, bimbingan dan dukungan yang telah diberikan oleh semua pihak sehingga skripsi ini dapat selesai. Ucapan terima kasih ini juga penulis ucapkan kepada :

1. Rektor Universitas Satya Negara Indonesia, Dra, Merry L. Panjaitan, MM, MBA
2. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Satya Negara Indonesia, GL. Hery Prasetya, SE, MM
3. Ketua Program Studi Manajemen dan sekaligus sebagai Pembimbing I, Dr. Agus Fauzi, SE, MSi yang sangat sabar membimbing dan memberi arahan serta masukan kepada penulis
4. Dr. Arifin Siagian, SE, MM selaku Dosen Pembimbing II Skripsi Jurusan Manajemen

5. GL. Hery Prasetya, SE, MM Selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah memberi bimbingan dan penyusunan mata kuliah setiap semester kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi sebagaimana mestinya.
 6. Semua Dosen Fakultas Ekonomi dan Staff TU Universitas Satya Negara Indonesia yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
 7. Suriyam, orang tua yang sangat sabar dalam menghadapi penulis dan tidak pernah berhenti mendukung baik moril maupun materil.
 8. Nina Haryati, yang tidak pernah berhenti memberikan semangat dan support kepada penulis.
 9. Senior saya Nina haryati yang membimbing SPSS sampai tuntas
 10. Sahabat-sahabat Edwina, Nina dan Vita penulis dan seluruh teman-teman FE yang memberi semangat dan dukungan untuk selesainya skripsi ini
- Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan khasanah ilmu pengetahuan bagi kita semua.

Jakarta, 30 Januari 2020

Penulis

(Doni Setyo Utomo)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan kerja secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini menggunakan *sampling metode sensus* adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Prima Trans Logistik Jakarta data sampel yang digunakan sebanyak 98 dari total 98. Desain penelitian yang digunakan adalah Penelitian Kuantitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan melakukan survei dan menyebarkan kuesioner. Selain itu terdapat beberapa metode analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis dan regresi linier berganda, serta jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan skunder. Dari hasil pengujian secara simultan dan parsial membuktikan bahwa variabel Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan kerja bersama – sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Trans Logistik Jakarta. Hal ini dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar 15,794 dengan nilai signifikan 0,000. Sedangkan secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dilihat dari t_{hitung} dimana variabel Kompensasi sebesar 3,452 dengan nilai signifikan 0,001, Kepemimpinan sebesar 2,824 dengan nilai signifikan 0,006, Lingkungan Kerja sebesar 4,168 dengan nilai signifikan 0,000.

Kata Kunci: Kompensasi, Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of variable compensation, leadership and work environment partially or simultaneously on employee performance. The population in this study using the census sampling method is all employees who work at PT. Prima Trans Logistics Jakarta, the sample data used were 98 of a total of 98. The research design used was a Quantitative Research. Data collection methods in this study were conducted by conducting surveys and distributing questionnaires. In addition there are several data analysis methods in this study, namely descriptive analysis, classic assumption test, hypothesis testing and multiple linear regression, and the types of data used in this study are primary and secondary data. From the test results simultaneously and partially prove that the variable Compensation, Leadership and Work environment together - influence the Employee Performance of PT. Prima Trans Logistics Jakarta. This can be seen from the F count value of 15.794 with a significant value of 0.000. While partially shows that the compensation, leadership and work environmental variables on employee performance have a positive and significant effect. This can be seen from the tcount where the Compensation variable is 3.452 with a significant value of 0.001, Leadership of 2.824 with a significant value of 0.006, Work Environment of 4.168 with a significant value of 0.000.

Keywords: Compensation, Leadership, Work Environment and Employee Performance.

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Perumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Kegunaan Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Kinerja	10
1. Pengertian Kinerja	10
2. Dimensi dan Indikator Kinerja	11
B. Kompensasi	13
1. Pengertian Kompensasi	13
2. Dimensi dan Indikator Kompensasi	14
C. Kepemimpinan	17
1. Pengertian Kepemimpinan	17
2. Dimensi dan Indikator Kepemimpinan	18
D. Lingkungan Kerja	20
1. Pengertian Lingkungan Kerja	20
2. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja	21
E. Penelitian Terdahulu	23

F. Kerangka Pemikiran Teoritis dan Pengembangan Hipotesis	24
1. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	24
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	25
3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja	25
4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	26
G. Hipotesis Penelitian	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	28
A. Gambaran Umum Perusahaan	28
1. Sejarah Perusahaan	28
2. Visi dan Misi	28
B. Waktu dan Tempat Penelitian	29
C. Hipotesis Statistik	29
D. Desain Penelitian	30
E. Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran	31
1. Variabel Terikat	31
2. Variabel Bebas	31
3. Skala Pengukuran	35
F. Metode Pengumpulan Data	36
G. Jenis Data	37
H. Populasi dan Sampel Penelitian	38
1. Populasi Penelitian	38
2. Sampel Penelitian	38
I. Metode Analisis Data	39
1. Uji Kelayakan Instrumen	39
a. Uji Validitas	39
b. Uji Reliabilitas	45
2. Uji Asumsi Klasik (uji Kelayakan Data)	45
a. Uji Normalitas	46
b. Uji Multikolonieritas	46
c. Uji Heterokedastisitas	46

d. Uji Autokorelasi	47
3. Analisis Regresi Linier Berganda	47
4. Uji Hipotesis	48
a. Uji F (Uji Simultan)	48
b. Uji t (Uji Parsial)	49
5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	50
BAB IV ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN	52
A. Hasil Penyebaran Kuesioner	52
B. Profil Responden	52
1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
2. Profil Responden Berdasarkan Usia	53
3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	54
4. Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	54
C. Analisis Hasil	55
1. Analisis Deskriptif	55
2. Uji Asumsi Klasik	56
a. Uji Normalitas	56
b. Uji Multikolonieritas	61
c. Uji Heterokedastisitas	62
d. Uji Autokorelasi	63
3. Analisis Regresi Linier Berganda	64
4. Uji Hipotesis	65
a. Uji F (Uji Simultan)	65
b. Uji t (Uji Parsial)	66
5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	68
D. Pembahasan dan Interpretasi	69
BAB V PENUTUP	73
A. Kesimpulan	73
B. Saran	74
1. Saran Akademisi	74
2. Saran Praktisi.....	74

DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN	78



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Penilaian kerja PT. Prima Trans Logistik	2
Tabel 1.2	Hasil Pra Survey Kompensasi Pada PT. Prima Trans Logistik Jakarta	4
Tabel 1.3	Hasil Pra Survey Kepemimpinan Pada PT. Prima Trans Logistik Jakarta	5
Tabel 1.4	Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja Pada PT. Prima Trans Logistik Jakarta	6
Tabel 2.6	Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel Sebelum Uji Validitas	34
Tabel 3.2	Skala Likert	36
Tabel 3.3	Jumlah Karyawan Menurut Jenis Kelamin	38
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Kinerja	41
Tabel 3.5	Hasil Uji Validitas Kompensasi	42
Tabel 3.6	Hasil Uji Validitas Kepemimpinan	43
Tabel 3.7	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	44
Tabel 3.8	Hasil Uji Reliabilitas Data	45
Tabel 4.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4.2	Profil Responden Berdasarkan Usia	53
Tabel 4.3	Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	54
Tabel 4.4	Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	54
Tabel 4.5	Hasil Uji Statistik Deskriptif	55
Tabel 4.6	Hasil Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov	61
Tabel 4.7	Uji Multikolonieritas	62
Tabel 4.8	Uji Autokorelasi	63
Tabel 4.9	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	64
Tabel 4.10	Hasil Uji F (Uji Simultan)	65

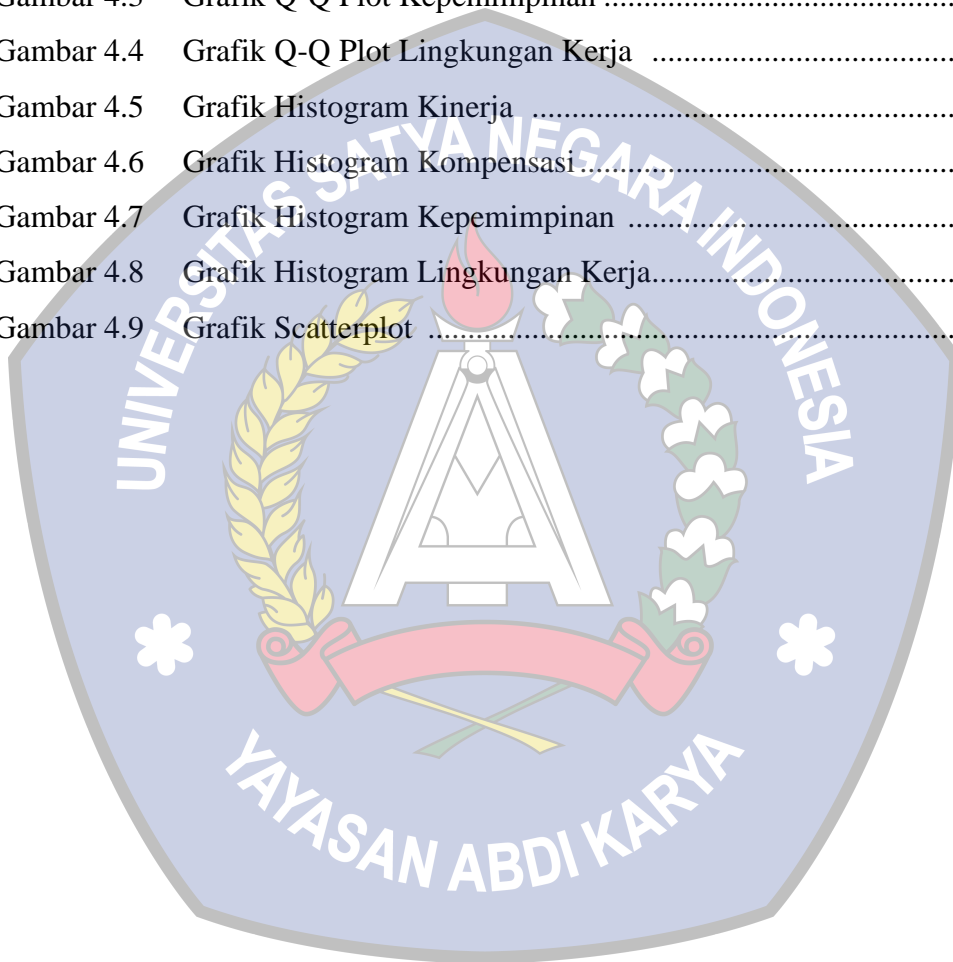
Tabel 4.11 Hasil Uji t (Uji Parsial) 67

Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R_2) 68



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran Teoritis	26
Gambar 4.1	Grafik Q-Q Plot Kinerja	56
Gambar 4.2	Grafik Q-Q Plot Kompensasi	57
Gambar 4.3	Grafik Q-Q Plot Kepemimpinan	57
Gambar 4.4	Grafik Q-Q Plot Lingkungan Kerja	58
Gambar 4.5	Grafik Histogram Kinerja	58
Gambar 4.6	Grafik Histogram Kompensasi	59
Gambar 4.7	Grafik Histogram Kepemimpinan	59
Gambar 4.8	Grafik Histogram Lingkungan Kerja	60
Gambar 4.9	Grafik Scatterplot	62



DAFTAR LAMPIRAN

1. Permohonan Pengisian Kuisisioner	79
2. Kuesioner	80
3. Data Kasar.....	92
4. Hasil Uji Validitas	97
5. Hasil Uji Realibilitas	104
6. Hasil Uji Normalitas (Q-Q plot)	104
7. Hasil Uji Normalitas (Histogram).....	106
8. Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov Smirnov).....	108
9. Hasil Uji Multikornealitas.....	109
10. Hasil Uji Heteroskedasitas	109
11. Hasil Uji Auto Korelasi.....	110
12. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	110
13. Hasil Uji F.....	111
14. Hasil Uji t.....	111
15. Hasil Uji Koefesien Determinasi (R^2).....	111



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan unsur utama dan penting dalam suatu perusahaan dibandingkan dengan elemen-elemen lain. Tanpa sumber daya manusia, perusahaan tidak ada artinya, sebab manusia berperan sentral dalam mengendalikan elemen-elemen yang lain guna mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan. Untuk itu perlu adanya manajemen sumber daya manusia yang baik untuk mendukung tercapainya tujuan dari organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni untuk mengatur maupun mengarahkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Efektif berarti dapat mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan efisien berarti tugas yang ada dilakukan dengan benar, terorganisir, serta sesuai dengan target waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang dimaksud, dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal khususnya dalam hal kinerja.

PT. Prima Trans Logistik Jakarta adalah perusahaan dibidang jasa distribusi pengiriman barang via darat laut maupun udara dan jasa warehousing/peredagangan, dalam upaya mengelola SDM yang berkinerja tinggi para manager melakukan perbaikan-

perbaikan: Kenaikan Upah, Fasilitas Kesehatan, Gaya Kepemimpinan, Karir, Mengevaluasi secara periodik hasil penyewaan kendaraan dan lain – lain.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang Karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja tersebut merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, kepribadian, motivasi, beban kerja, stress kerja, dan lainnya. Dalam penelitian ini diambil 3 faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu : (1) Kompensasi (2) Kepemimpinan (3) Lingkungan Kerja.

Dari observasi yang peneliti lakukan pada PT. Prima Trans Logistik Jakarta menemukan data dan fakta bahwa dari tabel dibawah ini menyatakan hasil penilaian kerja dari tahun 2015 – 2018 itu cenderung tidak stabil dan tidak maksimal sebagaimana dilihat dari tabel 1.1

Tabel 1.1

**Hasil Penilaian Kerja
PT. Prima Trans Logistik Jakarta**

Tahun	Hasil Penilaian	Kategori
2015	76%	Baik
2016	84%	Baik
2017	69%	Sedang
2018	67%	Sedang

Sumber : PT. Prima Trans Logistik Jakarta (2019)

Hasil penelitian dari tabel 1.1 menunjukkan pada tahun 2015 hasil penilaian kerja menunjukkan persentase sebesar 76% dengan kategori baik, lalu terjadi kenaikan penilaian kinerja pada tahun 2016 hasil penilaian kerja menunjukkan persentase sebesar 84% dengan kategori baik, selanjutnya terjadi penurunan yang signifikan pada tahun 2017 hasil penilaian kerja menunjukkan persentase sebesar 69% dengan kategori sedang dan terjadi penurunan kembali sebesar 2% pada tahun 2018 hasil penilaian kerja menunjukkan persentase sebesar 67% dengan kategori sedang.

Faktor pertama yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Untuk meningkatkan kinerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan pada suatu organisasi salah satunya adalah dengan memberikan kompensasi. Sistem kompensasi juga berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk perilaku dan mempengaruhi kinerja. Namun demikian banyak organisasi mengabaikan potensi tersebut dengan suatu persepsi bahwa “kompensasi tidak lebih sekedar biaya yang harus diminimisasi”. Tanpa disadari beberapa organisasi yang mengabaikan potensi penting dan berpersepsi keliru telah menempatkan sistem tersebut justru sebagai sarana meningkatkan perilaku yang tidak produktif.

Berdasarkan hasil pra survey kompensasi yang dilakukan dengan beberapa Karyawan di PT. Prima Trans Logistik Jakarta mengenai kompensasi, penulis menghasilkan data dengan tabel dibawah ini:

Tabel 1.2
Hasil Pra Survey Kompensasi
Pada PT. Prima Trans Logistik Jakarta

Nama Karyawan (Inisial)	Gaji Yang Diterima kategori: A. < Rp. 3.000.000 B. Rp. 3.000.000 - Rp. 3.940.972 C. > Rp. 3.940.972	Tersedia Asuransi Kesehatan (BPJS Kesehatan, Inhealth, Admedika) disediakan perusahaan
A	B	Tidak Tersedia
B	B	Tidak Tersedia
C	C	Tidak Tersedia
D	C	Tidak Tersedia
E	B	Tidak Tersedia
F	B	Tidak Tersedia
G	A	Tidak Tersedia
H	C	Tidak Tersedia
I	B	Tidak Tersedia
J	B	Tidak Tersedia

Sumber : Hasil data pra survey kompensasi (2019)

Berdasarkan data hasil pra survey kompensasi pada PT. Prima Trans Logistik Jakarta pada Tabel 1.2 mayoritas karyawan menyatakan bahwa gaji yang diterima mereka di bawah UMR DKI Jakarta dan Tidak tersedianya asuransi kesehatan. Diketahui bahwa 1 dari 10 karyawan menerima gaji pada kategori A yang berarti kurang dari Rp. 3.000.000, selanjutnya 3 dari 10 Karyawan menerima gaji pada kategori C yang dimana nominalnya lebih dari Rp. 3.940.972, selanjutnya data pada tabel 1.2 menunjukkan 6 dari 10 Karyawan PT Prima Trans Logistik Jakarta mendapatkan gaji pada kategori B, artinya kategori B menunjukkan gaji yang diterima Karyawan pada kisaran Rp. 3.000.000 – Rp. 3.940.972 sementara untuk kisaran UMR DKI Jakarta sendiri seharusnya sebesar Rp. 3.940.973, hal ini mengindikasikan bahwa secara data, Karyawan yang bekerja di PT. Prima Trans Logistik Jakarta lebih banyak mendapatkan gaji di bawah UMR.

Berdasarkan data tabel 1.2 mengungkapkan bahwa seluruh Karyawan tidak mendapatkan fasilitas asuransi kesehatan seperti (BPJS Kesehatan, Admedika dan Inhealth).

Faktor kedua yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Menurut Nawawi (2014) kepemimpinan yang efektif hanya akan terwujud apabila dijalankan sesuai dengan fungsinya. Fungsi kepemimpinan itu berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi masing – masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu. Pemimpin harus berusaha agar menjadi bagian di dalam situasi sosial kelompok atau organisasinya.

Berdasarkan hasil pra survey kepemimpinan yang dilakukan dengan beberapa Karyawan di PT. Prima Trans Logistik Jakarta mengenai kepemimpinan, penulis menghasilkan data dengan tabel dibawah ini:

Tabel 1.3
Hasil Pra Survey Kepemimpinan
Pada PT. Prima Trans Logistik Jakarta

Nama Karyawan (Inisial)	Arahan Atasan	Cara Mengambil Keputusan
A	Jelas	Tidak Bijaksana
B	Tidak Jelas	Tidak Bijaksana
C	Tidak Jelas	Bijaksana
D	Tidak Jelas	Tidak Bijaksana
E	Jelas	Bijaksana
F	Tidak Jelas	Tidak Bijaksana
G	Tidak Jelas	Tidak Bijaksana
H	Tidak Jelas	Bijaksana
I	Tidak Jelas	Tidak Bijaksana
J	Tidak Jelas	Tidak Bijaksana

Sumber : Hasil data pra survey Kepemimpinan (2019)

Berdasarkan data hasil pra survey kepemimpinan pada PT. Prima Trans Logistik Jakarta pada Tabel 1.3 diatas bahwa mayoritas karyawan menyatakan arahan atasan tidak jelas dan tidak bijaksana dalam mengambil keputusan. Diketahui bahwa 8 dari 10 Karyawan menyatakan bahwa arahan dari atasan di PT. Prima Trans Logistik Jakarta tidak jelas, dan sisanya sebanyak 2 Karyawan menyatakan bahwa arahan dari atasan di

PT. Prima Trans Logistik Jakarta Jelas selanjutnya data pada Tabel 1.3 diketahui 7 dari 10 Karyawan menyatakan bahwa atasan mengambil keputusan secara tidak bijaksana dan selebihnya 3 Karyawan menyatakan bahwa atasan mengambil keputusan secara bijaksana.

Faktor terakhir yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menyangkut hubungan kerja antar rekan kerja atau kondisi fisik lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang mampu mendukung efektifitas tugas pekerjaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Berdasarkan hasil pra survey lingkungan kerja yang dilakukan dengan beberapa Karyawan di PT. Prima Trans Logistik Jakarta, penulis menghasilkan data dengan tabel dibawah ini:

Tabel 1.4
Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja
pada PT. Prima Trans Logistik Jakarta

Nama Karyawan (Inisial)	Bagaimana Lingkungan Kerja Anda		
	kebersihan	Penerangan	Temperatur
A	Buruk	Sedang	Sedang
B	sedang	Sedang	buruk
C	Buruk	Buruk	Sedang
D	Buruk	Buruk	buruk
E	sangat Buruk	Buruk	buruk
F	Buruk	Baik	buruk
G	sedang	Sedang	Sedang
H	Baik	Buruk	buruk
I	sedang	Buruk	buruk
J	Buruk	Buruk	Sedang

Sumber : Hasil data pra survey Lingkungan Kerja (2019)

Berdasarkan data hasil pra survey Lingkungan Kerja pada PT. Prima Trans Logistik Jakarta pada Tabel 1.4 diatas menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik mencakup kebersihan, penerangan dan temperature mendapatkan nilai yang buruk. Diketahui bahwa 1 dari 10 Karyawan menyatakan kebersihan lingkungan kerja baik, 3 dari 10 Karyawan menyatakan bahwa kebersihan lingkungan kerja sedang, 5 dari 10 Karyawan menyatakan bahwa kebersihan lingkungan kerja buruk dan 1 dari 10 orang menyatakan bahwa kebersihan lingkungan kerja sangat buruk.

Terkait penerangan lingkungan kerja berdasarkan tabel 1.4 diketahui bahwa 1 dari 10 Karyawan menyatakan bahwa penerangan lingkungan kerja baik , 3 dari 10 Karyawan menyatakan bahwa penerangan lingkungan kerja sedang, 6 dari 10 Karyawan menyatakan bahwa penerangan lingkungan kerja buruk.

Terkait temperatur lingkungan kerja berdasarkan tabel 1.4, diketahui bahwa 4 dari 10 Karyawan menyatakan bahwa temperatur lingkungan kerja sedang, 6 dari 10 Karyawan menyatakan bahwa temperatur lingkungan kerja buruk.

Penelitian ini merupakan pengembangan dan pengujian lebih lanjut dari penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ray Polakitan, Greis M. Sendow, Genita G. Lumintang (2016) yang menemukan bahwa ada pengaruh secara simultan dan parsial antara variabel kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Wahana Tata Manado.

Penelitian ini merupakan pengembangan dan pengujian lebih lanjut dari penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Salwa Kusumawati (2016) yang menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial antara

variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Badan KeKaryawanan Daerah Kabupaten Sukoharjo.

Penelitian ini merupakan pengembangan dan pengujian lebih lanjut dari penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh I Nyoman Yoeka Diputra Y.1 Ni Wayan Mujiati (2016) yang menemukan bahwa ada pengaruh secara simultan dan parsial antara variabel Kompensasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Griya Santrian.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Trans Logistik Jakarta”**.

B. Perumusan Masalah

1. Apakah Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Prima Trans Logistik Jakarta ?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Trans Logistik Jakarta ?
3. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Prima Trans Logistik Jakarta ?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Trans Logistik Jakarta ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Prima Trans Logistik Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Trans Logistik Jakarta.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Trans Logistik Jakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Trans Logistik Jakarta.

D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini digunakan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan guna mencapai gelar sarjana Manajemen.

2. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pembanding dan referensi untuk penelitian selanjutnya.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi PT. Prima Trans Logistik Jakarta untuk membantu memecahkan masalah Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan secara simultan pada PT. Prima Trans Logistik Jakarta.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Gary Dessler (2015) manajemen kinerja karyawan adalah proses secara terus-menerus untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kinerja individu dan tim menyelaraskan kinerja mereka dengan sasaran organisasi. Definisi ini menjelaskan tata cara mengelola karyawan dalam bekerja agar dapat mencapai tujuan organisasi.

Menurut Kasmir (2016) dilihat dari arti kata kinerja berasal dari kata *performance*. Secara sederhana kinerja diartikan sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Definisi ini menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil dan perilaku kerja dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.

Menurut Afandi (2016) kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memaminkan bagiannya dalam melaksanakan staretegi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang di nyatakan relevan bagi organisasi.kinerja adalah suatu konsep yang multi-dimension mencakup dalam tiga aspek yaitu sikap "*attitude*", Kemampuan "*ability*" dan prestasi "*accomplishment*". Definisi ini menjelaskan bahwa kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi organisasi dengan baik.

Berdasarkan definisi menurut para ahli tersebut di atas, maka peneliti mendefinisikan bahwa kinerja karyawan adalah proses untuk mengukur apakah seseorang sudah melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan baik.

2. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja kongkrit yang dapat diamati dan dapat diukur. Dimensi kinerja karyawan menurut Sedarmayanti (2014), adalah :

a. Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya. Dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna yang meliputi ketelitian dalam bekerja dan hasil pekerjaannya yang memenuhi standar.

Indikator Kualitas Pekerjaan :

1) Kerapihan

Dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan, karyawan harus memiliki keterampilan yang mencakup kemampuan dan penguasaan operasional dan hal teknik untuk suatu bidang tertentu. Supaya mencapai kerapihan dalam melaksanakan tugas.

2) Ketelitian

Melakukan pekerjaan meliputi kesesuaian, kerapihan dan kelengkapan antara rencana kerja dengan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.

3) Kecepatan

Salah satu faktor bahwa seseorang adalah orang yang cerdas (*smart*) dan kompeten atau professional yaitu dapat mengerjakan tugas dengan cepat. Semua perusahaan

menginginkan karyawannya untuk tidak menunda pekerjaan atau lamban dalam bekerja.

b. Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas Pekerjaan adalah jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan.

Indikator Kuantitas Pekerjaan :

1) Hasil kerja sesuai target

Sasaran yang sudah ditentukan oleh perusahaan harus dapat diimbangi oleh setiap karyawan untuk dapat memberikan hasil kerja yang maksimal dalam melakukan suatu pekerjaan untuk kemajuan dalam perusahaan.

2) Kemampuan menyelesaikan proses pekerjaan

Setiap karyawan harus mempunyai pengetahuan atau keterampilan untuk mampu menyelesaikan pekerjaan yang diterimanya karena itu merupakan tanggungjawab karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaan.

3) Mampu menyelesaikan masalah

Dalam menyelesaikan pekerjaan setiap karyawan harus dapat menyelesaikan setiap masalah yang ada di dalam bekerja, karena itu karyawan tersebut harus mampu untuk membuat keputusan dan mencari solusi dalam menyelesaikan setiap masalah yang ada dalam pekerjaan.

c. Tanggung Jawab

Tanggung jawab menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

Indikator Tanggung Jawab :

1) Hasil kerja sesuai tugas

Berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan bisa dilihat dari suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

2) Keputusan secara musyawarah

Dalam mengambil suatu keputusan bersama, sering kali dilakukan secara musyawarah. Musyawarah merupakan salah satu bentuk penyelesaian dalam sebuah musyawarah seorang pemimpin harus pandai dalam mempengaruhi peserta musyawarah supaya kesepakatan itu bisa disetujui.

3) Komitmen terhadap tujuan

Selalu bekerja keras dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan segala pekerjaannya sehingga seseorang akan merasa bertanggung jawab jika tujuan dari pekerjaannya tidak tercapai.

B. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Bangun (2015) kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Dari definisi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa hasil pekerjaan dapat ditentukan oleh kompensasi yang diterima oleh karyawan yang berkualitas. Alasan ini membuat banyak organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki kompetensi

sesuai kebutuhan.

Menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dari definisi ini dapat disimpulkan bahwa sistem pemberian kompensasi harus secara efektif karena merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia.

Menurut Wibowo (2014) Kompensasi dapat merupakan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi yang diterima karyawan dapat berupa uang atau lainnya seperti gaji, upah, bonus, insentif, penghargaan atau reward dan tunjangan seperti tunjangan kesehatan, Tunjangan hari raya, uang makan dan lembur. Dari definisi ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi diberikan langsung atau tidak langsung atas pencapaian pekerjaan yang sudah diberikan terhadap perusahaan

Berdasarkan definisi menurut para ahli, maka peneliti mendefinisikan kompensasi adalah hasil kerja yang diberikan kepada karyawan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan sesuai dengan tanggung jawab, wewenang, jabatan dan masa kerja baik secara langsung dan tidak langsung yang tujuannya meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.

2. Dimensi dan Indikator Kompensasi

Menurut Kasmir (2016), kompensasi dapat dibedakan menjadi dua dimensi dan indikator sebagai berikut :

a. Kompensasi Langsung (*direct compensation*)

Merupakan segala sesuatu yang diterima oleh Karyawan dalam bentuk gaji atau upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain-lain yang sejenis yang

dibayar oleh perusahaan.

Indikator :

1) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

2) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). Tujuan pemberian insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.

3) Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target. Bonus juga merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya di atas gaji normalnya. Bonus juga bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan, atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.

b. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*)

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas, seperti : asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

Indikator :

1) Tunjangan

Merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.

2) Asuransi

Adalah Pertanggungjawaban yang diberikan oleh perusahaan untuk melindungi Karyawan dan keluarga.

3) Fasilitas

Merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi dan suatu kompensasi tambahan dalam memberikan kenyamanan bagi karyawan.

c. Kompensasi non-finansial

kompensasi yang tidak terwujud dalam bentuk uang tapi terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut bekerja.

Indikator:

1) Pengembangan diri

Bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas atau potensi Pemenuhan kebutuhan untuk berprestasi

2) Pengembangan Karir

Peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

C. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Achmad Sanusi dan M. Sobry Sutikno (2014) mengatakan kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi aktivitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama. Dari definisi tersebut dapat diartikan adalah proses untuk mempengaruhi kelompok untuk mencapai sesuatu yang sudah ditetapkan agar tercapainya suatu tujuan.

Menurut Stephen P. Robbins (2016) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan suatu kelompok kearah pencapaian visi atau tujuan yang telah ditetapkan . Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa kemampuan yang dimiliki untuk membawa kelompok untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Bangun (2015) kepemimpinan adalah proses psikologis dalam menerima tanggung jawab tugas, diri sendiri, dan nasib orang lain. Pendapat ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan untuk dapat melakukan tugas-tugasnya sebagai pemimpin. Sama halnya dengan beberapa pemimpin yang telah disebutkan di atas, menerapkan gaya kepemimpinan berdasarkan apa yang telah dipelajarinya untuk meningkatkan kinerja perusahaannya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan atau aktivitas yang sudah dimiliki berdasarkan pengetahuan yang sudah ditetapkan untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk

mencapai tujuan berupa visi dan misi yang sudah ditetapkan , baik secara langsung maupun dengan tidak langsung.

2. Dimensi dan Indikator Kepemimpinan

Menurut Nawawi (2013) ada beberapa Dimensi dan Indikator dari Kepemimpinan, antara lain :

a. Kemampuan

Pemimpin memiliki potensi untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai standar yang berlaku.

Indikator :

1) Membuat Keputusan

Adalah memecahkan persoalan keorganisasian. Pemimpin yang mempunyai kapasitas membuat keputusan akan dapat membawa organisasinya mencapai tujuan tertentu.

2) Pengarahan

adalah pimpinan memberitahukan kepada bawahan apa yang diharapkan dari mereka, jadwal pekerjaan yang harus diselesaikan, serta memberikan bimbingan/arahan secara spesifik tentang cara-cara menyelesaikan tugas.

3) Berpengetahuan Luas

Kegagalan seorang pimpinan antara lain disebabkan oleh rendahnya kemampuan teoritis dan ketidakmampuan bertindak secara praktis. Sebaliknya pemimpin profesional perlu memiliki kedua-duanya. Pemimpin memiliki pengetahuan luas dengan kecakapan praktis yang memadai untuk mengelola organisasi.

b. Kebutuhan Berprestasi

Seorang pemimpin mampu melakukan pekerjaan yang lebih baik, cepat, efektif dan efisien dari kegiatan yang dilaksanakan sebelumnya

Indikator:

- 1) Adil
- 2) Keadilan disini mengandung makna kesesuaian antara hak dan kewajiban, posisi dengan tugas, dan prinsip keseimbangan lain.
- 3) Pemimpin yang mendukung (*supportive leader*), adalah pemimpin menunjukkan kepedulian terhadap kebutuhan pengikutnya dan bersifat ramah.
- 4) Pemimpin yang partisipatif (*participative leader*), adalah pemimpin partisipatif berkonsultasi dengan anggota kelompok berkonsultasi dengan anggota kelompok dan menggunakan saran – saran dan ide mereka sebelum mengambil suatu keputusan.

c. Ketegasan

Merupakan kemampuan mengambil keputusan atas dasar keyakinan tertentu, dengan didukung oleh data yang kuat atau naluri intuitif yang jitu. Berinisiatif berarti bahwa seseorang yang menduduki posisi pimpinan mampu membuat gagasan baru, inovasi baru atau tindakan lain yang memberikan pencerminan bahwa dia mempunyai pemikiran tertentu atas suatu subjek.

Indikator:

- 1) Kewibawaan

Adalah suatu daya mempengaruhi yang terdapat pada seseorang, sehingga orang lain yang berhadapan dengan dia secara sadar dan suka rela menjadi tunduk dan patuh kepadanya.

2) Kontribusi

Berupa perilaku yang dilakukan oleh individu yang kemudian memberikan dampak baik positif maupun negatif terhadap pihak lain.

3) Berorientasi pemimpin

Adalah menetapkan sekumpulan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahannya untuk berprestasi maksimal mungkin.

D. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Herman (2015) Lingkungan Kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi atau aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi. Dari definisi tersebut maka dapat diartikan lingkungan kerja sebagai rangkaian faktor yang mempengaruhi seluruh kegiatan pekerjaan atau aktivitas – aktivitas yang dilakukan ditempat kerja.

Menurut Kasmir (2016) lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Dari definisi tersebut menjelaskan lingkungan kerja terdiri dari ruangan kerja, layout dan hubungan sesama rekan kerja. Jika suasana kerja dapat membuat nyaman maka akan membuat bekerja menjadi tempat yang kondusif dan nyaman.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) Lingkungan Kerja adalah semua

keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik itu hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja. Dari definisi ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama Karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat Karyawan bekerja.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar Karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi kinerjanya atau semua kegiatan yang dilakukan sehari-hari ditempat kerja. Jika lingkungan kerja fisik maupun non fisik di suatu perusahaan mendukung aktivitas para karyawannya, maka tugas dan tanggung jawabnya akan diselesaikan secara efektif dan efisien.

2. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja dapat diukur, menurut Sedarmayanti (2013) ada beberapa dimensi dan indikator dari lingkungan kerja, yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah suatu keadaan lingkungan kerja yang berpengaruh langsung pada kondisi fisik dari karyawan. Adapun indikator dari lingkungan kerja adalah:

1) Pengaturan Suhu

Merupakan faktor yang penting, karena suhu udara yang terlalu panas akan mengakibatkan penurunan semangat kerja karyawan yang juga akan mengakibatkan penurunan semangat kerja karyawan yang juga mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

2) Penerangan

Merupakan faktor yang penting yang berhubungan dengan kenyamanan kerja adalah penerangan. Penerangan memegang peranan penting pada tugas-tugas tertentu. Kenyamanan akan terasa jika kita bekerja dalam ruangan yang terang dan akan berberda suasana jika kita bekerja pada ruangan yang redup.

3) Kebersihan

Di dalam suatu perusahaan hendaknya menjaga kebersihan lingkungan, sebab kebersihan lingkungan dapat mempengaruhi kesehatan jiwa seseorang. Dapat dibayangkan bila anda bekerja pada suatu tempat yang penuh dengan debu dan bau yang tidak sedap, apalagi pekerjaan itu memerlukan konsentrasi yang cukup tinggi. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga semangat kerja karyawan akan meningkat.

Kebersihan lingkungan, bukan hanya berarti kebersihan di tempat mereka bekerja, tetapi lebih luas misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak dan dapat menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan. Bagi perusahaan hendaknya ikut bersama-sama menjaga kebersihan karena hal itu merupakan tanggungjawab kita bersama. Masalah kebersihan juga tergantung dari konstruksi gedung yang sedemikian rupa sehingga dapat memudahkan di dalam menjaga kebersihan.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antara sesama karyawan (hubungan horizontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis,

maka karyawan akan merasa betah ditempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, dengan efektif dan efisien. Indikator dari lingkungan kerja psikis adalah sebagai berikut:

1) Kebersamaan

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

2) Hubungan antar rekan kerja

Suasana yang baik antara rekan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja. Apabila terjadi hubungan yang baik antar rekan kerja maka kinerja juga dapat meningkat begitu sebaliknya.

3) Sikap atau perilaku Karyawan

Sikap merupakan kondisi pernyataan baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan terhadap obyek, individu, atau peristiwa.

E. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu**

No	Penulis	Judul Penelitian	Hasil Analisis	Hipotesis Penelitian
1	Salwa Kusumawati (2016)	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut Cabang Airmadidi	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2	I Nyoman Yoeka Diputra Y, Ni Wayan Mujiati (2016)	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Griya Santrian	Analisis Regresi Linier Berganda	Secara simultan variabel kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Griya Santrian
3	S.R. Muhammad Adolfina, G. Lumintang. (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado	Analisis Regresi Linier Berganda	Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.

Sumber : Data yang diolah penulis (2019)

F. Kerangka Pemikiran Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Juni (2017:48) kinerja berkaitan dengan banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya. Kinerja Karyawan sangatlah penting diterapkan karena dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan Karyawan dalam melaksanakan tugas. Dengan adanya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja Karyawan dalam sebuah instansi. Begitu pula kompensasi menunjukkan bahwa baik kompensasi Finansial ataupun non Finansial, interaksi Sosial, dan lingkungan kerja

yang baik dan nyaman dalam sebuah organisasi maka semakin tinggi pula kinerja Karyawan pada instansi.

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh I Nyoman Yoeka Diputra Y, Ni Wayan Mujiati (2016) mengatakan bahwa Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dirumuskan hipotesis penelitian:

H₁ : Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka atau dorongan motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan lebih baik.

Penelitian yang dilakukan oleh S.R. Muhammad Adolfina, G. Lumintang. (2016) mengatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dirumuskan hipotesis penelitian:

H₂ : Kompensasi Berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Stephen P. Robbins (2016) kepemimpinan memainkan peran mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian sebuah visi atau tujuan yang telah ditetapkan pengaruh ini dapat secara formal, seperti yang dilakukan dengan peringkat manajerial di dalam organisasi, kepemimpinan yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik yang dihasilkan karyawan terhadap perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh I Nyoman Yoeka Diputra Y, Ni Wayan Mujiati (2016) mengatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dirumuskan hipotesis penelitian:

H₃ : Kepemimpinan Berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

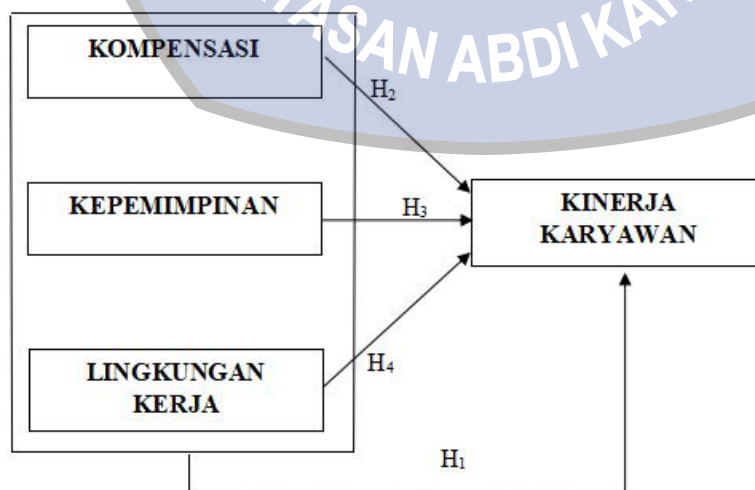
Menurut Herman (2015) Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi atau aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi dalam mendukung pekerjaan sehari – hari.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Salwa Kusumawati (2015) mengatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dirumuskan hipotesis penelitian:

H₄ : Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap kinerja Karyawan

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Teoritis



G. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. H₁: Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan
2. H₂: Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3. H₃: Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
4. H₄: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Prima Trans Logistik merupakan anak perusahaan dari PT. JNE Indonesia, yang berdiri pada tahun 2000 dan bergerak dalam bidang usaha jasa distribusi via darat laut maupun udara serta jasa warehousing/ pergudangan.

Jasa pengiriman darat meliputi pengiriman dengan tujuan domestik (Seluruh Indonesia), sedangkan untuk pengiriman barang via jalur laut PT. Prima Trans Logistik melayani dengan tujuan seluruh Indonesia baik dengan menggunakan kapal cargo maupun kapal Pelni.

Pada tahun 2015 PT Prima Trans Logistik membuka lini baru usahanya yaitu penyewaan kargo pendingin untuk beberapa jenis produk barang yang membutuhkan penanganan khusus.

PT Prima Trans Logistik sampai dengan saat ini mempunyai beberapa cabang yang tersebar di seluruh kota di Indonesia diantaranya Makassar, Surabaya dan lain – lain.

2. Visi dan Misi

a. Visi

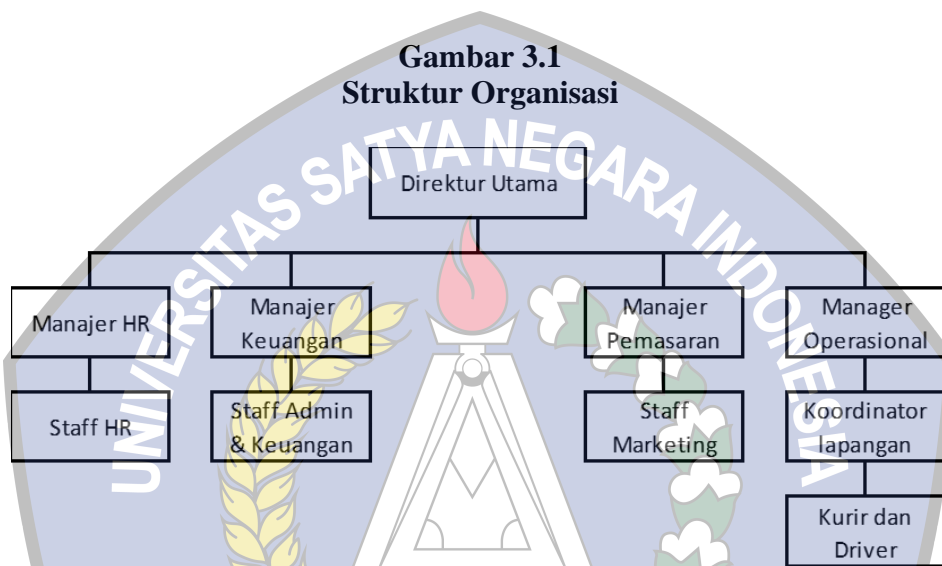
Menjadi perusahaan jasa pengiriman lokal yang handal dan tepat waktu dengan jaringan kerjasama yang terbaik.

b. Misi

Memenuhi kebutuhan jasa pengiriman barang keseluruh pelosok Indonesia dengan berbagai pilihan metode transportasi, didukung dengan kualitas keamanan dan pelayanan yang terjamin.

3. Struktur Organisasi

Gambar 3.1
Struktur Organisasi



Sumber : PT. Prima Trans Logistik Jakarta Jakarta (2019)

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu yang di lakukan untuk melaksanakan penelitian ini pada 01 Agustus 2019 sampai dengan 01 Oktober 2019. Lokasi yang digunakan untuk pengambilan data dalam pelaksanaan penelitian ini adalah PT. Prima Trans Logistik Jakarta yang beralamat di Jl. Muara Baru Raya, RT.2/RW.3, Penjaringan, Kec. Penjaringan, Kota Jkt Utara, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 14440.

C. Hipotesis Statistik

Menurut Sugiyono (2014) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, kebenaran dari hipotesis itu harus dibuktikan melalui data yang terkumpul. Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran objektif tentang “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Trans Logistik Jakarta Jakarta :

$H_{01}: \beta \leq 0$: Tidak terdapat pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

$H_{a1}: \beta > 0$: Terdapat pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

$H_{02}: \beta \leq 0$: Tidak terdapat pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

$H_{a2}: \beta > 0$: Terdapat pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

$H_{03}: \beta \leq 0$: Tidak terdapat pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

$H_{a3}: \beta > 0$: Terdapat pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

$H_{04}: \beta \leq 0$: Tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

$H_{a4}: \beta > 0$: Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

D. Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah uji kausal dimana untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antar satu bahkan lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini akan menguji apakah kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara simultan dan parsial.

E. Variabel dan Skala Pengukuran

1. Variabel Terikat (*Independent Variabel*)

Menurut Sugiyono (2016) pengertian variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel dependen atau variabel terikat (Y) adalah Kinerja Karyawan.

a. Kinerja Karyawan (Y)

1). Definisi Konseptual

Kinerja karyawan adalah proses untuk mengukur apakah seseorang sudah melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan baik.

2). Definisi Operasional

Kinerja adalah hasil kerja proses untuk mengukur apakah seseorang sudah melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan baik pada PT. Prima Trans Logistik Jakarta Jakarta yang dapat diukur dengan indikator kerapihan, ketelitian, kecepatan, hasil kerja sesuai target, kemampuan menyelesaikan proses pekerjaan, mampu menyelesaikan masalah, hasil kerja sesuai tugas, keputusan secara musyawarah, dan komitmen terhadap tujuan.

2. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Menurut Sugiyono (2016) variabel independen (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel bebas yaitu :

a. Kompensasi (X1)

1). Definisi Konseptual

Kompensasi adalah hasil kerja yang diberikan kepada karyawan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan sesuai dengan tanggung jawab, wewenang, jabatan dan masa kerja baik secara langsung dan tidak langsung yang tujuannya meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja..

2). Definisi Operasional

Kompensasi adalah hasil kerja yang diberikan kepada karyawan PT. Prima Trans Logistik Jakarta atas jasa yang telah diberikan sesuai dengan tanggung jawab, wewenang, jabatan dan masa kerja baik secara langsung dan tidak langsung yang tujuannya meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dengan indikator gaji, insentif, bonus, tunjangan, asuransi, fasilitas kantor, pengembangan diri dan pengembangan karir.

b. Kepemimpinan

1). Definisi Konseptual

Kepemimpinan adalah kemampuan atau aktivitas yang sudah dimiliki berdasarkan pengetahuan yang sudah ditetapkan untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk mencapai tujuan berupa visi dan misi yang sudah ditetapkan, baik secara langsung maupun dengan tidak langsung.

2). Definisi Operasional

Kepemimpinan adalah kemampuan atau aktivitas pimpinan PT. Prima

Trans Logistik Jakarta untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk mencapai tujuan berupa visi dan misi yang sudah ditetapkan, baik secara langsung maupun dengan tidak langsung yang dapat diukur dengan indikator memberi keputusan, keputusan secara musyawarah, komitmen terhadap tujuan, memberi keputusan, pengarahan, berpengatahuan luas, kewibawaan, kontribusi, dan berorientasi.

c. Lingkungan Kerja

1). Definisi Konseptual

Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar Karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi kinerjanya atau semua kegiatan yang dilakukan sehari-hari ditempat kerja. Jika lingkungan kerja fisik maupun non fisik di suatu perusahaan mendukung aktivitas para karyawannya, maka tugas dan tanggung jawabnya akan diselesaikan secara efektif dan efisien.

2). Definisi Operasional

Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada PT. Prima Trans Logistik Jakarta saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi kinerjanya atau semua kegiatan yang dilakukan sehari-hari ditempat kerja. Jika lingkungan kerja fisik maupun non fisik di suatu perusahaan mendukung aktivitas para karyawannya yang dapat diukur dengan Indikator pengaturan suhu, penerangan, kebersihan, kebersamaan, hubungan antar rekan kerja, dan sikap atau perilaku karyawan.

Adapun variabel penelitian beserta defnisi operasional dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel Sebelum Uji Validitas

	Variabel	Dimensi	Indikator	Butir
1	Kinerja Karyawan (Y) Sumber : Sedarmayanti (2014)	Kualitas Pekerjaan	- Kerapihan	1,2,3
			- Ketelitian	4,5,6
			- Kecepatan	7,8,9
		Kuantitas Pekerjaan	- Hasil kerja sesuai target	10,11,12
			- Kemampuan menyelesaikan proses pekerjaan	13,14,15
			- Mampu menyelesaikan masalah	16,17,18
		Tanggung Jawab	- Hasil kerja sesuai tugas	19,20,21
			- Keputusan secara musyawarah	22,23,24
		- Komitmen terhadap tujuan	25,26,27	
2	Kompensasi (X ₁) Sumber : Kasmir (2016:240)	Kompensasi Langsung	- Gaji	28,29,30
			- Insentif	31,32,33
			- Bonus	34,35,36
		Kompensasi Tidak Langsung	- Tunjangan	37,38,39
			- Asuransi	40,41,42
			- Fasilitas Kantor	43,44,45
			- Pengembangan Diri	46,47,48
			- Pengembangan Karir	49,50,51
3	Kepemimpinan (X ₂) Sumber : Nawawi (2013:9)	Kemampuan	- Memberi Keputusan	52,53,54
			- Pengarahan	55,56,57
			- Berpengetahuan Luas	58,59,60
			- Adil	61,62,63
			- Pemimpin yang Mendukung	64,65,66
			- Pemimpin yang Partisipatif	67,68,69

		Ketegasan	- Kewibawaan	70,71,72
			- Kontribusi	73,74,75
			- Berorientasi	76,77,78
4	Lingkungan Kerja (X3) Sumber : Sedarmayanti (2013:1)	Lingkungan Fisik	- Pengaturan Suhu	79,80,81
			- Penerangan	82,83,84
			- Kebersihan	85,86,87
		Lingkungan Non Fisik	- Kebersamaan	88,89,90
			- Hubungan antar Rekan Kerja	91,92,93
			- Sikap atau Perilaku Karyawan	94,95,96

Sumber : data yang diolah penulis, (2019)

3. Skala Pengukuran Data

Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Menurut Siregar (2014), skala pengukuran data adalah merupakan prosedur pemberian angka pada suatu objek agar dapat menyatakan karakteristik dari objek tersebut. Menurut Siregar (2014), skala pengukuran instrument adalah menentukan satuan yang diperoleh, sekaligus jenis data atau tingkatan data, apakah data tersebut berjenis nomial, ordinal, interval maupun rasio.

Teknik skala pengukuran yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu metode skala likert Menurut Siregar (2014), Skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Berikut ini contoh tabel skala likert yang akan digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 3.2
Skala Likert

Skala Likert	Skor Jawaban
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Siregar (2014)

F. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu dengan cara membaca buku dan literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti guna memperoleh data teoritis yang relevan dengan pokok persoalan yang dibahas. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahas.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, untuk mengumpulkan data yang diperlukan, data tersebut diperoleh melalui :

a. Wawancara

Penulis mengadakan tanya jawab langsung dengan pihak-pihak yang terlibat langsung dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

b. Observasi

Observasi dilakukan dengan pengamatan langsung sehingga hasil observasi tersebut dapat dibandingkan dengan hasil wawancara untuk memperoleh data dan bukti yang lebih akurat.

c. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden yang bekerja di PT. Prima Trans Logistik Jakarta dengan mengisi dan mengikuti panduan yang ada pada kuesioner.

G. Jenis Data

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2016) data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber data dengan observasi langsung. Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data tentang persepsi responden mengenai variabel – variabel penelitian yang meliputi: Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Data Sekunder

Pengertian dari data sekunder menurut Sugiyono (2016) adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Dalam hal ini, peneliti memperoleh sumber data dari bahan kuliah yang dipelajari, buku panduan lainnya yang berhubungan dengan masalah dalam penelitian skripsi, serta

mengumpulkan data dari literatur-literatur berupa karya tulis, sehingga dapat menjadi data pendukung dalam penyusunan skripsi.

H. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Bungin dalam Syofian Siregar (2016) populasi penelitian merupakan keseluruhan (universum) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh – tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa sikap hidup dan sebagainya.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di PT. Prima Trans Logistik Jakarta.

Tabel 3.3
Jumlah Karyawan Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan
Laki-laki	66
Perempuan	32
Total karyawan	98

Sumber: Data HRD PT. Prima Trans Logistik Jakarta (2019)

2. Sampel

Menurut Sujarweni (2014) sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Menurut Sujarweni (2014), sampling sensus adalah teknik penentuan jumlah sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil.

Melihat jumlah populasi tersebut, maka penulis menggunakan teknik sampling metode sensus. Berdasarkan jumlah populasi dan teknik sampling yang digunakan, maka jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 98 responden.

I. Metode analisis Data

Metode analisis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Sebelum dilakukan pengujian dengan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan pengujian uji validitas dan reliabilitas data kemudian dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Pengujian data ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 25. Setelah model terbebas dari penyimpangan asumsi klasik, maka langkah selanjutnya dilakukan uji koefisien determinasi, uji F dan uji t.

1. Uji Kelayakan Instrumen

a. Uji Validitas

Untuk mendukung persamaan regresi linier berganda dilakukan uji validitas dengan menggunakan validitas konstruk. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2016). Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kevalidan kuesioner:

Rumusnya adalah:

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

Σxy = Jumlah perkalian antara variabel x dan Y

Σx^2 = Jumlah dari kuadrat nilai X

Σy^2 = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\Sigma x)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\Sigma y)^2$ = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

Dengan kriteria pengujian apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut dinyatakan tidak valid. Uji validitas ini dilakukan dengan menguji instrument kepada 98 responden dan besarnya *degree of freedom* (df) = n - 2 dalam hal ini n merupakan jumlah sampel. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) = 98 dan besarnya df/dapat dihitung $98 - 2 = 96$, dengan df = 96 dan Alpha 0,05 didapat r_{tabel} dengan dua arah = 0,1986. Hasil uji validitas pada indikator-indikator penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 3.3 berikut:

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Variabel	Kode Item	r hitung	Kondisi	r tabel	Kriteria
Kinerja	P1.Y	0.206	>	0,1986	Valid
	P3.Y1	0.230	>	0,1986	Valid
	P4.Y	0.344	>	0,1986	Valid
	P5.Y	0.325	>	0,1986	Valid
	P6.Y	0.213	>	0,1986	Valid
	P7.Y	0.334	>	0,1986	Valid
	P8.Y	0.386	>	0,1986	Valid
	P9.Y	0.455	>	0,1986	Valid
	P10.Y	0.437	>	0,1986	Valid
	P11.Y	0.511	>	0,1986	Valid
	P12.Y	0.520	>	0,1986	Valid
	P13.Y	0.429	>	0,1986	Valid
	P14.Y	0.566	>	0,1986	Valid
	P15.Y	0.471	>	0,1986	Valid
	P16.Y	0.385	>	0,1986	Valid
	P17.Y	0.448	>	0,1986	Valid
	P18.Y	0.466	>	0,1986	Valid
	P19.Y	0.550	>	0,1986	Valid
	P20.Y	0.248	>	0,1986	Valid
	P21.Y	0.384	>	0,1986	Valid
	P22.Y	0.361	>	0,1986	Valid
	P23.Y	0.442	>	0,1986	Valid
	P24.Y	0.493	>	0,1986	Valid
	P25.Y	0.311	>	0,1986	Valid
	P26.Y	0.402	>	0,1986	Valid
	P27.Y	0.229	>	0,1986	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Ver 25, 2019

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 3.4 yaitu variabel Kinerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa dari total 27 instrument, 26 instrument atau pernyataan dinyatakan valid (Pernyataan: 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22,

23, 24, 25, 26 dan 27) dan 1 instrumen dinyatakan tidak valid 34 instrument atau pernyataan dinyatakan tidak valid (Pernyataan: 2) .

Tabel 3.5
Uji Validitas Variabel Kompensasi

Variabel	Kode Item	r hitung	Kondisi	r tabel	Kriteria
Kompensasi	P1.X1	0.258	>	0,1986	Valid
	P2.X1	0.287	>	0,1986	Valid
	P3.X1	0.375	>	0,1986	Valid
	P5.X1	0.427	>	0,1986	Valid
	P6.X1	0.501	>	0,1986	Valid
	P7.X1	0.302	>	0,1986	Valid
	P8.X1	0.514	>	0,1986	Valid
	P9.X1	0.496	>	0,1986	Valid
	P10.X1	0.293	>	0,1986	Valid
	P11.X1	0.582	>	0,1986	Valid
	P12.X1	0.696	>	0,1986	Valid
	P13.X1	0.365	>	0,1986	Valid
	P14.X1	0.419	>	0,1986	Valid
	P15.X1	0.530	>	0,1986	Valid
	P16.X1	0.327	>	0,1986	Valid
	P17.X1	0.332	>	0,1986	Valid
	P18.X1	0.531	>	0,1986	Valid
	P19.X1	0.338	>	0,1986	Valid
	P20.X1	0.499	>	0,1986	Valid
	P21.X1	0.512	>	0,1986	Valid
	P22.X1	0.378	>	0,1986	Valid
	P23.X1	0.397	>	0,1986	Valid
	P24.X1	0.487	>	0,1986	Valid

Sumber : Data Diolah, SPSS Ver 25, 2019

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 3.5 yaitu variabel Kompensasi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa dari total 24 instrument, 23 instrument atau pernyataan dinyatakan valid (Pernyataan: 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19,

20, 21, 22, 23 dan 24) dan 1 instrumen dinyatakan tidak valid 34 instrument atau pernyataan dinyatakan tidak valid (Pernyataan: 4)

Tabel 3.6
Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Variabel	Kode Item	r hitung	Kondisi	r tabel	Kriteria
Kepemimpinan	P2.X2	0.429	>	0,1986	Valid
	P3.X2	0.445	>	0,1986	Valid
	P5.X2	0.466	>	0,1986	Valid
	P6.X2	0.571	>	0,1986	Valid
	P7.X2	0.363	>	0,1986	Valid
	P8.X2	0.566	>	0,1986	Valid
	P9.X2	0.567	>	0,1986	Valid
	P10.X2	0.366	>	0,1986	Valid
	P11.X2	0.427	>	0,1986	Valid
	P12.X2	0.631	>	0,1986	Valid
	P13.X2	0.339	>	0,1986	Valid
	P14.X2	0.629	>	0,1986	Valid
	P15.X2	0.385	>	0,1986	Valid
	P16.X2	0.281	>	0,1986	Valid
	P17.X2	0.689	>	0,1986	Valid
	P18.X2	0.423	>	0,1986	Valid
	P19.X2	0.233	>	0,1986	Valid
	P20.X2	0.656	>	0,1986	Valid
	P21.X2	0.675	>	0,1986	Valid
	P22.X2	0.376	>	0,1986	Valid
	P23.X2	0.582	>	0,1986	Valid
	P24.X2	0.666	>	0,1986	Valid
	P25.X2	0.367	>	0,1986	Valid
	P26.X2	0.507	>	0,1986	Valid
	P27.X2	0.483	>	0,1986	Valid

Sumber : Data Diolah, SPSS Ver 25, 2019

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 3.6 yaitu variabel Kompensasi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa dari total 27 instrument, 23 instrument atau pernyataan dinyatakan valid (Pernyataan: 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19,

20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 dan 27) dan 2 instrumen dinyatakan tidak valid 34 instrument atau pernyataan dinyatakan tidak valid (Pernyataan: 1 dan 4).

Tabel 3.7
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Kode Item	r hitung	Kondisi	r tabel	Kriteria
Lingkungan (X3)	P2.X3	0.591	>	0,1986	Valid
	P3.X3	0.422	>	0,1986	Valid
	P4.X3	0.360	>	0,1986	Valid
	P5.X3	0.659	>	0,1986	Valid
	P6.X3	0.445	>	0,1986	Valid
	P7.X3	0.309	>	0,1986	Valid
	P8.X3	0.687	>	0,1986	Valid
	P9.X3	0.664	>	0,1986	Valid
	P10.X3	0.325	>	0,1986	Valid
	P11.X3	0.661	>	0,1986	Valid
	P12.X3	0.528	>	0,1986	Valid
	P13.X3	0.298	>	0,1986	Valid
	P14.X3	0.641	>	0,1986	Valid
	P15.X3	0.468	>	0,1986	Valid
	P16X3	0.215	>	0,1986	Valid
	P17.X3	0.546	>	0,1986	Valid
	P18.X3	0.485	>	0,1986	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Ver 25, 2019

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 3.7 yaitu variabel Lingkungan Kerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa dari total 18 instrument, 1 instrument atau pernyataan dinyatakan valid (Pernyataan: 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 dan 18) dan 1 instrumen dinyatakan tidak valid 34 instrument atau pernyataan dinyatakan tidak valid (Pernyataan: 1).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2016). Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliabel hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama, selama aspek yang diukur dalam dari subjek memang belum berubah. Dalam menguji reliabilitas menggunakan bantuan software SPSS. Kriteria penilaian uji reliabilitas adalah apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikansi 60 persen atau 0,6 maka kuesioner tersebut reliabel. Apabila hasil koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signifikansi 60 persen atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak reliabel.

Tabel 3.8
Hasil Uji Reabilitas Data

Variabel	Cronbach Alpha	Kondisi	r alpha tabel	Status
Kinerja (Y)	0,781	>	0,60	Reliabel
Kompensasi (X1)	0,797	>	0,60	Reliabel
Kepemimpinan (X2)	0,866	>	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,801	>	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS Ver 25, 2019

Berdasarkan pengujian pada tabel 3.8 uji reliabilitas diatas, diketahui bahwa semua variabel mempunyai Cronbach Alpha > 0,60 (60%) maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik (Uji Kelayakan Data)

Menurut Duwi Priyatno (2014), uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas pada model regresi. Model regresi linear dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi

beberapa asumsi klasik. Apabila ada satu syarat saja yang tidak terpenuhi, hasil regresi tidak dapat dikatakan bersifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*).

a. Uji Normalitas

Menurut Duwi Priyatno (2014), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov Smirnov, uji P-Plot, dan uji Histogram.

b. Uji Multikolonieritas

Menurut Duwi Priyatno (2014), uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas (*independent*) yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang sempurna seharusnya tidak terjadi kolinearitas sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas.

Dasar pengambilan keputusan :

- 1) Nilai tolerance > 0.10 tidak terjadi multikolonieritas
- 2) Nilai tolerance < 0.10 terjadi multikolonieritas

Atau dapat juga dengan nilai VIF :

Nilai VIF < 10 = tidak terjadi multikolonieritas

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Duwi Priyatno (2014), mengatakan bahwa “heteroskedastisitas adalah varian yang tidak sama pada semua pengamatan didalam metode regresi. Regresi

yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas”. Apabila menggunakan Uji Glejser, dapat dilihat dari sebaran data-data yang dikatakan bebas heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas adalah data yang tersebar/tidak berkumpul disatu titik.

d. Uji Autokorelasi

Menurut Duwi Priyatno (2014), mengatakan bahwa “autokorelasi merupakan kolerasi antara anggota observasi yang disusun menurut waktu dan tempat”. Metode regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi. Metode pengujian menggunakan Uji Durbin Watson (DW Test).

Dasar pengambilan keputusan :

- 1) $DU < DW < 4 - DU$ maka H_0 diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi.
- 2) $DW < DL$ atau $DW > 4 - DL$ maka H_0 ditolak, artinya terjadi autokorelasi.
- 3) $DL < DW < DU$ atau $4 - DU < DW < 4 - DL$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode analisis Regresi Linier Berganda. Metode linier berganda adalah suatu metode statistik yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen dengan beberapa variabel independen.

Adapun model regresi yang digunakan sebagai berikut :

Rumus :

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

Keterangan :

Y = *Dependent Variable* (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta

$b_1 - b_3$ = Koefisien Regresi (besaran koefisien dari masing-masing variabel)

X_1 = Kompensasi

X_2 = Kepemimpinan

X_3 = Lingkungan Kerja

4. Uji Hipotesis

a. Uji F (Uji Simultan)

Menurut Duwi Priyatno (2014), uji F digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara bersama-sama dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesa.

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak, ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen atau terikat.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima, ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen atau terikat.

Hipotesis yang akan diuji dan dibuktikan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas. Pengujian hipotesis yang dilakukan adalah pengujian hipotesis nol (H_0) dan pengujian alternative (H_a). Hipotesis nol (H_0) menyatakan koefisien tidak signifikan sedangkan hipotesis alternatif (H_a) menyatakan bahwa koefisien signifikan. Apabila hasil pengujian dari penelitian H_0 ada di daerah penolakan berarti H_a diterima artinya adanya pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Apabila H_0 ada di daerah penerimaan, berarti H_a ditolak artinya tidak Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji t (Uji Parsial)

Menurut Duwi Priyatno (2014), uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable independen secara individual dalam menerangkan variasi variable independen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha=5\%$). Penolakan atau penerimaan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka, H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model (budaya, pribadi, sosial, psikologis) dalam menerangkan variasi variable dependen/tidak bebas (Kinerja Karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variable-variable independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variable dependen amat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variable-variable independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen.

Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*cross section*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi. Banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 (*Adjusted R Square*) pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variable independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali dalam Karwati 2018).

Cara menentukan koefisien determinasi dengan melihat kolom R^2 , hasil dari Analisa SPSS. Berikut persamaan untuk Koefisiensi Determinasi:

Koefisiensi Determinasi :

$$R^2 \times 100\%$$

Dasar pengambilan keputusan:

- | | |
|------------------|------------------------|
| 1) $< 0,10$ | = Buruk Ketepatannya |
| 2) $0,11 - 0,30$ | = Rendah Ketepatannya |
| 3) $0,31 - 0,51$ | = Cukup Ketepatannya |
| 4) $> 0,50$ | = Tinggi Ketepatannya. |



BAB IV

ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penyebaran Kuesioner

Dari hasil penyebaran kuesioner yang telah peneliti lakukan kepada responden yaitu karyawan kantor PT. Prima Trans Logistik Jakarta yang beralamat Jl. Muara Baru Raya, RT.2/RW.3, Penjaringan, Kec. Penjaringan, Kota Jkt Utara. Peneliti ingin memperoleh sampel sasaran sebanyak 98 responden atau seluruh populasi.

B. Profil dan Karakteristik Responden

Dari kuesioner yang telah di isi oleh responden didapatkan data identitas responden. Penyajian data mengenai profil dan karakteristik responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri dari pada responden. Deskripsi responden yang terdiri dri jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.1, 4.2, 4.3 dan 4.4 sebagai berikut:

1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JK					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki – Laki	66	67.3	67.3	67.3
	Perempuan	32	32.7	32.7	100
	Total	98	100	100	

Sumber: Output SPSS Versi 25, 2019

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas dapat disimpulkan bahwa dalam profil responden berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki yaitu 66 orang atau 67,3%,

sedangkan responden perempuan sebanyak 32 orang atau 32,7%. jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan pada PT. Prima Trans Logistik Jakarta adalah laki-laki, disebabkan karena pekerjaan diperusahaan ini mayoritas dibutuhkan adalah kekuatan fisik.

2. Profi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Profil Data Identitas Responden Berdasarkan Usia
USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 – 25	25	25.5	25.5	25.5
	26 – 31	41	41.8	41.8	67.3
	32 – 37	17	17.3	17.3	84.7
	38 – 43	14	14.3	14.3	99.0
	44 – 49	1	1.0	1.0	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Sumber Output SPSS Versi 25, 2019

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas dapat disimpulkan bahwa dalam profil responden berdasarkan usia, responden dengan tingkat usia 20 - 25 tahun adalah 25 orang atau 25,5%, 26 - 31 tahun adalah 41 orang atau 41,8%, 32 - 37 tahun adalah 17 orang atau 17,3%, 38 - 43 tahun adalah 14 orang atau 14,3%, 44 - 49 tahun adalah 1 orang atau 1% Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. Prima Trans Logistik Jakarta adalah kisaran umur 26-31 tahun.

3. Profi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Profil Data Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

PENDIDIKAN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK/MA	41	41.8	41.8	41.8
	Diploma	11	11.2	11.2	53.1
	Sarjana	46	46.9	46.9	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS Ver 25, 2019

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas dapat disimpulkan bahwa dalam profil responden berdasarkan pendidikan, responden dengan latar belakang pendidikan terakhir SMA/SMK/MA yaitu sebanyak 41 orang atau 41,8%, responden dengan latar belakang pendidikan terakhir Diploma yaitu sebanyak 11 orang atau 11,2%, dan responden dengan latar belakang pendidikan terakhir Sarjana yaitu sebanyak 46 orang atau 46,9%. Mayoritas karyawan yang bekerja menempuh pendidikan SMA dan Sarjana.

4. Profi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4
Profil Data Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

MK					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang 1 Tahun	10	10.2	10.2	10.2
	1 - 2 Tahun	36	36.7	36.7	46.9
	3 - 5 Tahun	34	34.7	34.7	81.6
	Lebih 5 Tahun	18	18.4	18.4	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS Ver 25, 2019

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas dapat disimpulkan bahwa dalam profil responden berdasarkan masa kerja, responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 10 orang atau 10,2%, responden dengan masa kerja 1 – 2 tahun sebanyak 36 orang atau 36,7%, responden dengan masa kerja 3 – 5 tahun sebanyak 18 orang atau 18,4 %.

C. Analisis Hasil

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dimaksudkan untuk mengenali pola data dan merangkum informasi yang terdapat dalam data. Berikut tabel 4.5 yang menyajikan statistik deskriptif yang terdiri dari *mean*, *standart deviation* dan kolerasi antar variabel.

Tabel 4.5
Hasil Uji Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja	98	81	119	99,10	7,732
Kompensasi	98	72	104	87,37	8,072
Kepemimpinan	98	81	122	97,83	10,083
Lingkungan Kerja	98	54	81	66,33	7,107
Valid N (listwise)	98				

Sumber: Output SPSS Ver 25,2019

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Kompensasi (X_1) pada skor total jawaban responden mempunyai skor minimum 72, skor maksimum 104, rata-rata skor total responden 87,37. Standar deviasi adalah ukuran penyebaran data dari rata – ratanya, pada variabel kompensasi nilainya sebesar 8,072.
2. Variabel Kepemimpinan (X_2) pada skor total jawaban responden mempunyai skor minimum 81, skor maksimum 122 dan rata-rata skor total responden 97,83.

Standar deviasi adalah ukuran penyebaran data dari rata – ratanya, pada variabel kepemimpinan nilainya sebesar 10,083

3. Variabel Lingkungan Kerja (X_3) pada skor total jawaban responden mempunyai skor minimum 54, skor maksimum 81 dan rata-rata skor total responden 66,33.

Standar deviasi adalah ukuran penyebaran data dari rata – ratanya, pada variabel Lingkungan Kerja nilainya sebesar 7,107.

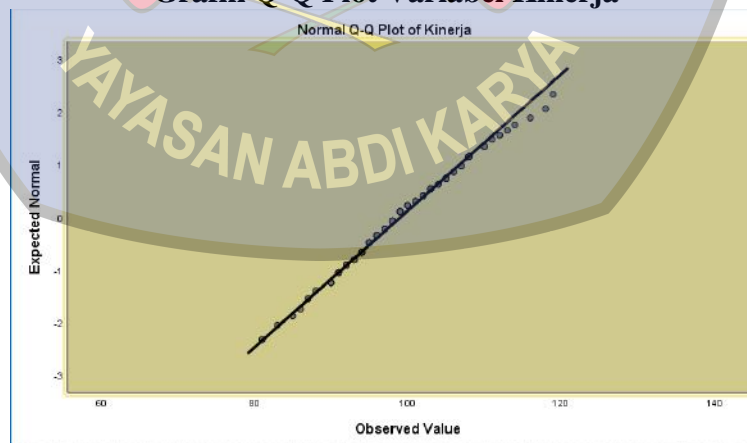
4. Variabel Kinerja (Y) pada skor total jawaban responden mempunyai skor minimum 81, skor maksimum 119 dan rata-rata skor total responden 99,10
Standar deviasi adalah ukuran penyebaran data dari rata – ratanya, pada variabel kinerja nilainya sebesar 7,732

2. Uji Asumsi Klasik (Uji Kelayakan Data)

a. Uji Normalitas

- 1) Hasil Uji Normalitas dengan Analisis Grafik Q-Q Plot

Gambar 4.1
Grafik Q-Q Plot Variabel Kinerja

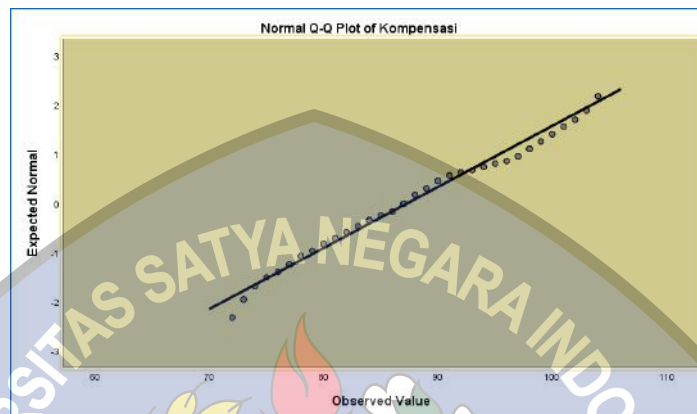


Sumber: Output SPSS Ver 25, 2019

Gambar 4.1 menggambarkan grafik normal Q-Q Plot menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal,

maka model regresi pada gambar 4.1 telah memenuhi asumsi uji normalitas.

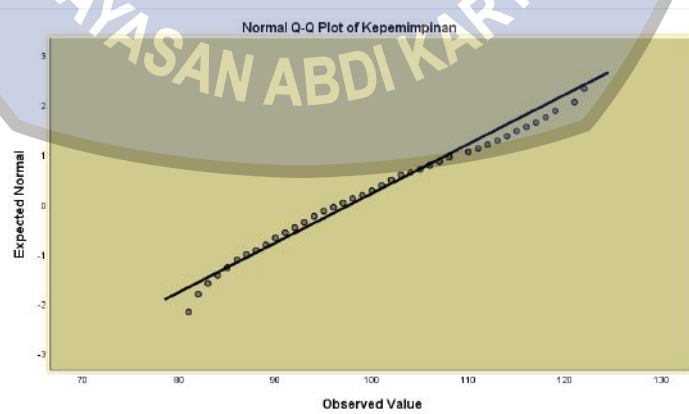
Gambar 4.2
Grafik Q-Q Plot Variabel Kompensasi



Sumber: Output SPSS Ver 25, 2019

Gambar 4.2 menggambarkan grafik normal Q-Q Plot menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi pada gambar 4.2 telah memenuhi asumsi uji normalitas.

Gambar 4.3
Grafik Q-Q Plot Kepemimpinan

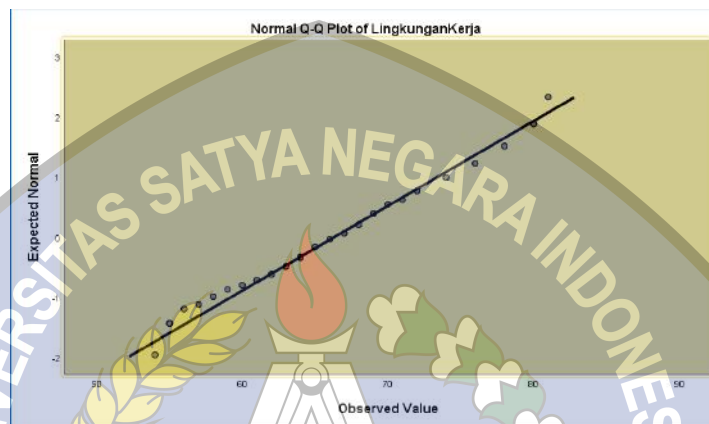


Sumber: Output SPSS Ver 25, 2019

Gambar 4.3 menggambarkan grafik normal Q-Q Plot menunjukkan bahwa

data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi pada gambar 4.3 telah memenuhi asumsi uji normalitas.

Gambar 4.4
Grafik Q-Q Plot Variabel Lingkungan Kerja

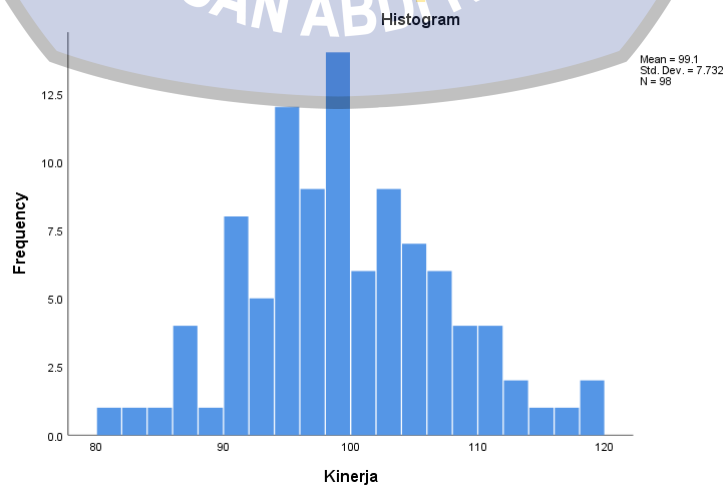


Sumber: Output SPSS Ver 25, 2019

Gambar 4.4 menggambarkan grafik normal Q-Q Plot menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi pada gambar 4.4 telah memenuhi asumsi uji normalitas.

2) Hasil Uji Normalitas Dengan Analisis Grafik Histogram

Gambar 4.5
Grafik Histogram Variabel Kinerja



Sumber: Output SPSS Ver 25, 2019

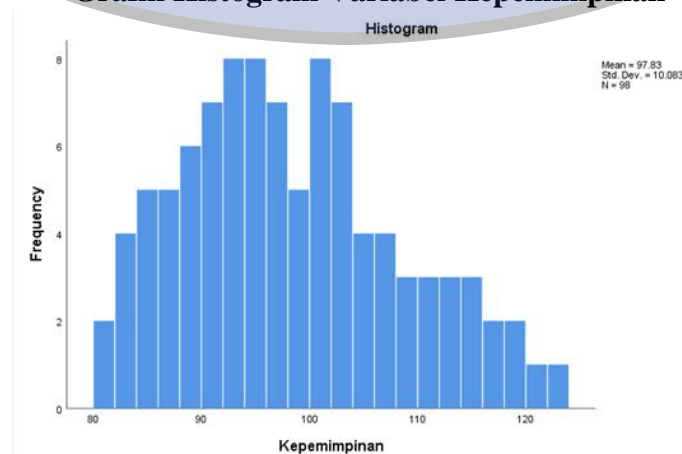
Dengan melihat tampilan grafik histogram pada Gambar 4.5 diatas menunjukkan bahwa pola data terdistribusi secara normal karena grafik histogram sebagian besar mengikuti kurva normal, sehingga dapat dikatakan sebaran data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Gambar 4.6
Grafik Histogram Variabel Kompensasi



Dengan melihat tampilan grafik histogram pada Gambar 4.6 diatas menunjukkan bahwa pola data terdistribusi secara normal karena grafik histogram sebagian besar mengikuti kurva normal, sehingga dapat dikatakan sebaran data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Gambar 4.7
Grafik Histogram Variabel Kepemimpinan



Sumber: Output SPSS Ver 25, 2019

Dengan melihat tampilan grafik histogram pada Gambar 4.7 diatas menunjukkan bahwa pola data terdistribusi secara normal karena grafik histogram sebagian besar mengikuti kurva normal, sehingga dapat dikatakan sebaran data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Gambar 4.8
Grafik Histogram Variabel Lingkungan Kerja



Sumber: Output SPSS Ver 25, 2019

Dengan melihat tampilan grafik histogram pada Gambar 4.8 diatas menunjukkan bahwa pola data terdistribusi secara normal karena grafik histogram sebagian besar mengikuti kurva normal, sehingga dapat dikatakan sebaran data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

3) Hasil Uji Normalitas Dengan Analisis Kolmogorov-Smirnov

Tabel 4.6
Hasil Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja	Kompensasi	Kepemimpinan	LingkunganKerja
N		98	98	98	98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	99.10	87.37	97.83	66.33
	Std. Deviation	7.732	8.072	10.083	7.107
Most Extreme Differences	Absolute	.077	.076	.076	.063
	Positive	.077	.076	.076	.063
	Negative	-.040	-.067	-.048	-.046
Test Statistic		.077	.076	.076	.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.178 ^c	.186 ^c	.183 ^c	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output SPSS Ver 25, 2019

Pengujian normalitas menggunakan statistik uji Kolmogorov-Smirnov, data dikatakan berdistribusi normal ketika nilai *Asymp.Sig.* > 0,05.

Hasil output pada tabel 4.6, menunjukkan bahwa nilai *Asymp.Sig* setiap variabel adalah berdistribusi normal, dimana nilai *Asymp.Sig* setiap variabel > dari 0,05 maka pada penelitian ini berdistribusi normal setiap variabel.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variable bebas (*independent*) yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (Duwi Priyatno, 2014: 99). Untuk dapat menentukan apakah terdapat multikolinearitas dalam model regresi pada penelitian ini adalah dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance* serta menganalisis matrik kolerasi variabel-variabel bebas. Adapun nilai VIF dapat dilihat pada tabel 4.7 dibawah ini:

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	30.257	10.070		3.005	.003		
	Kompensasi	.286	.083	.299	3.452	.001	.946	1.057
	Kepemimpinan	.188	.067	.245	2.824	.006	.936	1.068
	LingkunganKerja	.384	.092	.353	4.168	.000	.988	1.012

a. Dependent Variable: Kinerja

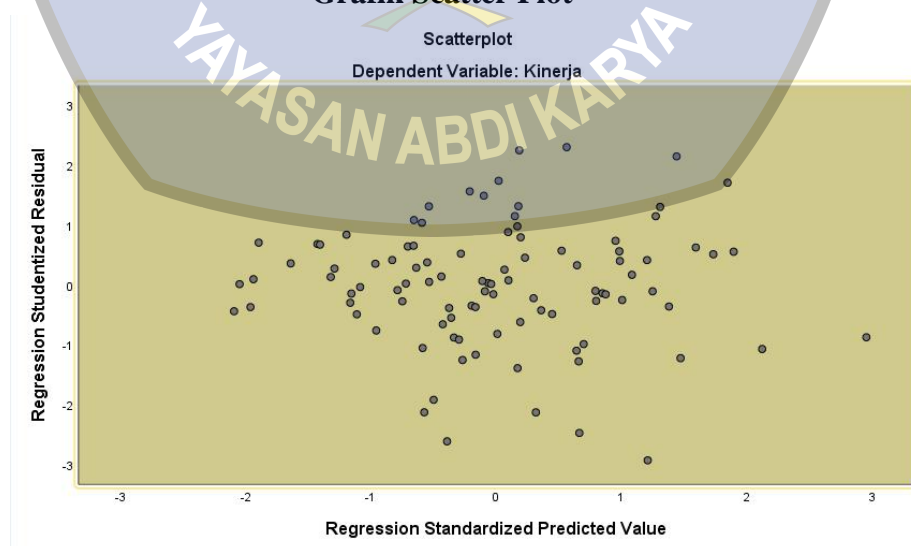
Sumber: Output SPSS Ver. 25, 2019

Pada Tabel 4.7 terlihat tidak terdapat variabel yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10 dan tidak terdapat nilai tolerance yang lebih kecil dari 10% atau bernilai lebih kecil dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini tidak ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen).

c. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.9

Grafik Scatter Plot



Sumber: Output SPSS Ver. 25, 2019

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik tidak pada gambar 4.9 tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokolerasi

Tabel 4.8
Hasil Uji Autokolerasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.579 ^a	0.335	0.314	6.404	1.978

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS Ver.23, 2019

Berdasarkan tabel 4.8 di atas menunjukkan nilai Durbin-Waston (DW) sebesar 1,978 nilai ini dibandingkan dengan nilai signifikansi 0,05 dengan n = 98 dan jumlah variabel independen k = 3, maka didapatkan nilai batas bawah durbin waston dan batas atas durbin waston sebagai berikut:

$$dL = 1,6086$$

$$dU = 1,7345$$

$$4 - dU = 4 - 1,7345 = 2,2655$$

Syarat uji autokolerasi yaitu apabila $dU < DW < 4 - dU$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokolerasi atau tidak terdapat autokolerasi positif maupun negatif. Pada hasil uji autokolerasi menunjukkan bahwa $1,7364 < 1,978 < 2,2655$ yang artinya tidak ada autokolerasi atau tidak terdapat autokolerasi positif maupun negatif pada penelitian ini. Dengan

demikian asumsi-asumsi normalitas, multikolinearitas, heteroskedesitas dan autokorelasi dalam regresi dapat dipenuhi dalam model ini.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear yang digunakan pada penelitian ini bertujuan untuk memenuhi ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas atau independen terhadap variabel terikat atau dependen. Berikut hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 25, sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	30.257	10.070		3.005	.003		
	Kompensasi	.286	.083	.299	3.452	.001	.946	1.057
	Kepemimpinan	.188	.067	.245	2.824	.006	.936	1.068
	LingkunganKerja	.384	.092	.353	4.168	.000	.988	1.012

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS Ver.25, 2019

Adapun bentuk standarisasi dari persamaan garis regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 30,257 + 0,286X_1 + 0,188X_2 + 0,384X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat diimplementasikan sebagai berikut:

- Koefisien konstanta sebesar 30,257 dengan nilai positif dapat diartikan bahwa Kinerja Karyawan akan bernilai 30,257 apabila diasumsikan masing- masing variabel kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja di abaikan.
- Variabel Kompensasi (X_1) memiliki koefisien sebesar 0,286. Nilai koefisien

regresi positif menunjukkan bahwa hubungan X_1 dan Y signifikan bersifat positif.

- c. Variabel kepemimpinan (X_2) memiliki koefisien sebesar 0,188. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa hubungan X_2 dan Y signifikan bersifat positif.
- d. Variabel Lingkungan Kerja (X_3) memiliki koefisien sebesar 0,384. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa hubungan X_3 dan Y signifikan bersifat positif.

4. Uji Hipotesis

a. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh variabel - variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama - sama).

Dengan nilai probabilitas, maka model regresi yang baik harus mempunyai nilai signifikansi $< 0,05$.

$$F_{\text{tabel}} = F(k; n - k) = F(3; 95) = 2,700$$

Berikut hasil perhitungan parameter model regresi secara simultan diperoleh pada tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1943.420	3	647.807	15.794	.000 ^b
Residual	3855.560	94	41.017		
Total	5798.980	97			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepemimpinan

Sumber: Output SPSS Ver.25, 2019

Berdasarkan tabel 4.10 tersebut, diperoleh F_{hitung} sebesar $15,794 >$ nilai F_{tabel} sebesar $2,700$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Prima Trans Logistik Jakarta.

b. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t atau uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis yang ada ditentukan sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak, ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen atau terikat.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima, ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen atau terikat.
- 3) Jika tingkat signifikansi $t < 0,05$ maka variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel sehingga hipotesis alternatif diterima.

- 4) Jika tingkat signifikansi $t > 0,05$ maka variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel sehingga hipotesis alternatif ditolak.

Tabel 4.11

Hasil Uji Analisis Regresi Secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	30.257	10.070		3.005	,003		
1 KOMPENSASI	,286	,083	,202	3.452	,001	,946	1,057
KEPEMIMPINAN	,188	,067	,199	2.824	,006	,936	1,068
LINGKUNGAN KERJA	,384	,092	,179	4.168	,000	,988	1,012

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS Ver.25, 2019

Nilai t_{tabel} dihitung dari 2-tailed $\alpha : 0,05/2 = 0,025$, $df = n-3 = 98 - 3 = 95$, sehingga diperoleh t_{tabel} 1,985.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari tabel 4.11 maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Variabel Kompensasi (X_1), t_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 3,452 jadi $t_{\text{hitung}} 3,452 > t_{\text{tabel}} 1,985$ dan memiliki sig 0,001 < 0,05. maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi kemungkinan besar mempengaruhi variabel kinerja secara parsial.
- 2) Variabel Kepemimpinan (X_2), t_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 2,824, jadi $t_{\text{hitung}} 2,824 > t_{\text{tabel}} 1,985$ dan memiliki sig 0,006 < 0,05. maka H_0

ditolak dan H_a diterima, jadi variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kemungkinan besar mempengaruhi variabel kinerja karyawan secara parsial.

3) Variabel lingkungan kerja (X_3), t_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar , jadi $t_{hitung} 4,168 > t_{tabel} 1,984$ dan memiliki sig $0,000 < 0,05$. maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja kemungkinan besar mempengaruhi variabel kinerja secara parsial.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.12 dibawah ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,579 ^a	,335	,314	6,404

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

Sumber: Output SPSS Ver.25, 2019

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh sebesar 0,314 atau 31,4% (cukup ketepatannya). hal ini

berarti 31,4% dapat dijelaskan oleh Kinerja Karyawan, kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja. Sisanya yaitu 68,6% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian.

D. Pembahasan Dan Interpretasi

a. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) yang telah diteliti bahwa variabel kompensasi, kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung teori menurut Menurut Juni (2017:48) kinerja berkaitan dengan banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya. Kinerja Karyawan sangatlah penting diterapkan karena dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan Karyawan dalam melaksanakan tugas. Dengan adanya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja Karyawan dalam sebuah instansi. Begitu pula kompensasi menunjukkan bahwa baik kompensasi Finansial ataupun non Finansial, interaksi Sosial, dan lingkungan kerja yang baik dan nyaman dalam sebuah organisasi maka semakin tinggi pula kinerja Karyawan pada instansi

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh I Nyoman Yoeka Diputra Y, Ni Wayan Mujiati (2016) mengatakan bahwa Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) yang telah diteliti bahwa variabel kompensasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil jawaban kuesioner yang diisi oleh responden bahwa indikator dengan skor jawaban tertinggi pada variabel kompensasi adalah Fasilitas Kantor dengan skor rata - rata 369. Pada instrument ini mayoritas karyawan sepakat bahwa fasilitas kantor yang memadai juga akan dapat menunjang pekerjaan dengan baik.

Indikator terendah pada penelitian ini adalah *gaji* dengan skor rata – rata sebesar 345. Karyawan pada PT. Prima Logistik Jakarta beranggapan bahwa gaji yang didapatkan oleh karyawan saat ini belum bisa mencukupi kebutuhan hidup karyawan. Selanjutnya bahwa PT. Prima Trans Logistik belum mampu memenuhi kebutuhan dasar Karyawan. dengan demikian, tinggi rendahnya kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi yang secara langsung berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung teori Menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh S.R. Muhammad Adolfina, G. Lumintang. (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Variabel Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) yang telah diteliti bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil jawaban kuisoner yang diisi oleh responden bahwa indikator dengan skor jawaban tertinggi pada variabel kepemimpinan adalah pemimpin yang mendukung bawahan dengan skor rata - rata sebesar 362,6. Pada instrumen ini mayoritas karyawan sepakat bahwa pimpinan selalu

mendukung karyawan dalam kegiatan bekerja.

Indikator terendah pada penelitian ini adalah pengarahan dengan skor rata – rata sebesar 346,6. Karyawan berpendapat bahwa arahan yang diberikan oleh atasan dalam bekerja kurang jelas, sehingga komunikasi dalam pekerjaan tidak tercapai.

Hasil Penelitian ini mendukung teori menurut Menurut Stephen P. Robbins (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki untuk membawa kelompok untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan..

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh I Nyoman Yoeka Diputra Y, Ni Wayan Mujiati (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

d. Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) yang telah diteliti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil jawaban kuesioner yang diisi oleh responden bahwa indikator dengan skor jawaban tertinggi pada variabel lingkungan kerja adalah hubungan antar karyawan dengan skor rata - rata sebesar 366,6. Pada instrumen ini mayoritas karyawan sepakat bahwa hubungan antar karyawan yang ada di PT. Prima Trans Logistik Jakarta terjalin dengan baik.

Indikator terendah adalah kebersihan dengan skor rata – rata sebesar 353,3. Karyawan beranggapan bahwa kebersihan yang ada di PT. Prima Trans Logistik Jakarta tidak terjaga dengan baik dan cenderung kotor.

Menurut Herman (2015) Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi atau aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam

organisasi dalam mendukung pekerjaan sehari – hari.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Salwa Kusumawati (2016) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan pada bab IV mengenai Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Trans Logistik. Berdasarkan hasil dari analisis regresi linear berganda yang dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil Uji F Simultan didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 15,794 dengan nilai signifikan 0,000. Ini menyatakan bahwa Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Trans Logistik Jakarta. Hal ini berarti karyawan merasa bahwa Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja termasuk kedalam faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, meskipun dilapangan banyak ditemukan faktor – faktor lain yang juga mempengaruhi Kinerja Karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji t didapatkan t_{hitung} sebesar 3,452 dan nilai signifikan 0,001. Ini menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Trans Logistik Jakarta. Hal ini berarti karyawan merasa Kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji t didapatkan t_{hitung} sebesar 2,824 dan nilai signifikan 0,006. Ini menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Trans Logistik Jakarta. Hal ini berarti karyawan merasa

Kepemimpinan merupakan faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

4. Berdasarkan hasil uji t didapatkan t_{hitung} sebesar 4,168 dan nilai signifikan 0,000.

Ini menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Trans Logistik Jakarta. Hal ini berarti karyawan merasa Lingkungan Kerja merupakan faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

B. Saran

1. Saran Akademisi

Penelitian tentang kinerja merupakan aspek yang cukup penting dalam kajian manajemen. Kinerja Karyawan itu sendiri dapat dilihat dari sisi output dan prosesnya. Namun sulit sekali menemukan referensi dengan tegas mendeskripsikan apakah Kinerja Karyawan yang dimaksud merupakan kinerja yang dilihat dari sisi output atau proses. Sehingga tidak sedikit penjabaran terhadap variabel bebas pada penelitian yang tidak sesuai dengan kinerja yang dimaksud. Oleh karena itu diperlukan adanya referensi – referensi yang terbaru dalam mendeskripsikan kinerja dengan baik. Bagi peneliti selanjutnya dapat mencari variabel dengan karakteristik yang beraneka ragam tidak hanya pada variabel kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Saran Praktisi

Berdasarkan penelitian ini, peneliti perlu memberi saran yang mungkin dapat dipertimbangkan oleh PT. Prima Trans Logistik Jakarta. Adapun saran-saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan indikator dengan skor terendah pada variabel Kompensasi yaitu gaji, sebaiknya PT. Prima Trans Logistik Jakarta memberikan gaji yang sesuai dengan standar upah minimum regional DKI Jakarta sehingga membuat dorongan motivasi untuk semangat bekerja karyawan yang pada akhirnya juga akan meningkatkan kinerja karyawan dengan baik.
2. Berdasarkan indikator dengan skor terendah pada variabel Kepemimpinan yaitu arahan pimpinan, sebaiknya pimpinan PT. Prima Trans Logistik Jakarta harus memberika arahan yang jelas terhadap karyawan sehingga pesan yang akan disampaikan oleh atasan ke bawahan bisa terjalin dengan lancar dan pesan yang disampaikan bisa tersampaikan dengan baik.
3. Berdasarkan indikator dengan skor terendah pada variabel Lingkungan kerja yaitu kebersihan, sebaiknya PT. Prima Trans Logistik Jakarta bisa memperhatikan kebersihan yang ada dilingkungan kerja, Karena faktor tersebut bisa mempengaruhi karyawan untuk semakin giat bekerja dan pada akhirnya kinerja yang baik akan tercapai.
4. PT. Prima Trans Logistik Jakarta harus meningkatkan kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja yang ada agar dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Berdasarkan indikator dengan skor terendah pada variabel Kinerja Karyawan yaitu hasil kerja sesuai target, sebaiknya PT. Prima Trans Logistik Jakarta dapat meningkatkan kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja untuk mencapai kinerja karyawan secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Bangun, Wilson. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group.
- Hadiri, Nawawi. 2014. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Handoko, T. Hani. 2017. *Manajemen*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- I Nyoman Woeka Diputra y, Ni Wayan Mujiati (2016). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Griya Santrian. E-Jurnal Manajemen Unud Vol. 5, No. 4, 2016: 2369-2395.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Priansa, Donni Juni. 2017. *Manajemen Kinerja KeKaryawan*, CV Pustaka Setia, Bandung.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, LP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sinambela, Litjan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara, Jakarta.

S.R. Muhammad, Adolfina, G. Lumintang. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado*. Jurnal EMBA 45 Vol.4 No.1 Maret 2016, Hal. 045-055. ISSN 2303-1174

Supardi. 2014. *Kinerja Guru*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja-Edisi Kelima*, PT Raja Grafindo Persada, Depok.



LAMPIRAN



Permohonan Pengisian Kuesioner

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Karyawan PT. Prima Trans Logistik Jakarta

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyelesaikan Program Strata Satu Fakultas Ekonomi Universitas Satya Negara Indonesia Bekasi yang sedang menyusun skripsi sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Saya sedang melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus di PT. Prima Trans Logistik Jakarta)*”. Untuk itu saya memohon bantuan Bapak/Ibu agar bersedia mengisi angket ini.

Mengingat mutu atau kualitas penelitian ini sangat tergantung dari penilaian angket yang Bapak/Ibu berikan, untuk itu saya memohon agar mengisi angket ini dengan sejujurnya. Atas perhatian dan kerjasamanya saya ucapkan terimakasih

Jakarta, 10 September 2019

Hormat Saya,

Doni Setyo Utomo

(Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT Prima Trans Logistik Jakarta)

A. PETUNJUK KUESIONER

1. Petunjuk Pengisian
 - a. Kuesioner ini diperuntukan bagi seluruh pegawai Kantor Kelurahan Petogogan
 - b. Berilah tanda centang (✓) pada kolom yang tersedia, dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
 - c. Pilihlah salah satu dari lima alternatif jawaban, yaitu :
 - 5 = Sangat Butuh
 - 4 = Butuh
 - 3 = Netral (N)
 - 2 = Tidak Butuh
 - 1 = Sangat Tidak Butuh

B. KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin :
 - a. Laki - Laki
 - b. Perempuan
3. Usia Anda saat ini:
 - a. 21-29 tahun
 - b. 30-39 tahun
 - c. 40-49 tahun
 - d. >50 tahun
4. Pendidikan Terakhir :
 - A. SMA/SMK
 - B.D3
 - c. SARJANA

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
VARIABEL KINERJA						
Kerapihan						
1	Apakah aktifitas pekerjaan anda membutuhkan kerapihan ?	Sangat Tidak Butuh	Tidak Butuh	Cukup	Butuh	Sangat Butuh

2	Apakah kerapihan dalam bekerja perlu ditingkatkan ?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu
3	Apakah kerapihan dalam bekerja perlu diperbaiki ?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu
Ketelitian						
4	Apakah aktifitas pekerjaan anda membutuhkan ketelitian ?	Sangat Tidak Butuh	Tidak Butuh	Cukup	Butuh	Sangat Butuh
5	Apakah ketelitian dalam bekerja perlu ditingkatkan ?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu
6	Apakah ketelitian dalam bekerja perlu diperbaiki ?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu
Kecepatan						
7	Apakah aktifitas pekerjaan anda membutuhkan kecepatan ?	Sangat Tidak Butuh	Tidak Butuh	Cukup	Butuh	Sangat Butuh
8	Apakah kecepatan dalam bekerja perlu ditingkatkan ?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu
9	Apakah kecepatan dalam bekerja perlu diperbaiki ?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu
Hasil kerja sesuai target						
10	Apakah aktifitas pekerjaan anda membutuhkan target ?	Sangat Tidak Butuh	Tidak Butuh	Cukup	Butuh	Sangat Butuh
11	Apakah target dalam bekerja perlu ditingkatkan ?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu
12	Apakah target dalam bekerja perlu diperbaiki ?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu
Kemampuan Menyelesaikan Proses Pekerjaan						
13	Apakah aktifitas pekerjaan anda membutuhkan kemampuan menyelesaikan tugas kerja ?	Sangat Tidak Butuh	Tidak Butuh	Cukup	Butuh	Sangat Butuh
14	Apakah kemampuan menyelesaikan tugas kerja perlu ditingkatkan ?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu
15	Apakah kemampuan menyelesaikan tugas kerja perlu diperbaiki ?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu
Mampu Menyelesaikan Masalah						

16	Apakah aktifitas pekerjaan anda membutuhkan kemampuan dalam menyelesaikan masalah ?	Sangat Tidak Butuh	Tidak Butuh	Cukup	Butuh	Sangat Butuh
17	Apakah kemampuan dalam menyelesaikan masalah kerja perlu ditingkatkan ?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu
18	Apakah kemampuan dalam menyelesaikan masalah kerja perlu diperbaiki ?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu
Hasil kerja sesuai tugas						
19	Apakah aktifitas pekerjaan anda membutuhkan hasil kerja yang sesuai dengan tugas ?	Sangat Tidak Butuh	Tidak Butuh	Cukup	Butuh	Sangat Butuh
20	Apakah kemampuan menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan tugas perlu ditingkatkan ?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu
21	Apakah kemampuan menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan tugas perlu diperbaiki ?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu
Keputusan secara musyawarah						
22	Apakah pengambilan keputusan secara bermusyawarah dibutuhkan dalam aktifitas pekerjaan anda ?	Sangat Dibutuhkan	Tidak Dibutuhkan	Cukup	Dibutuhkan	Sangat Tidak Dibutuhkan
23	Apakah pengambilan keputusan secara bermusyawarah dalam bekerja perlu ditingkatkan ?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu
24	Apakah pengambilan keputusan secara bermusyawarah dalam bekerja perlu diperbaiki ?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu
Komitmen terhadap tujuan						
25	Apakah komitmen terhadap tujuan dibutuhkan dalam aktifitas pekerjaan anda ?	Sangat Tidak Butuh	Tidak Butuh	Cukup	Butuh	Sangat Butuh
26	Apakah komitmen terhadap tujuan perlu ditingkatkan?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu
27	Apakah komitmen terhadap tujuan perlu diperbaiki?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
Variabel Gaji						
28	Seberapa penting gaji dalam pekerjaan anda?	Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Cukup	Penting	Sangat penting

29	Apakah gaji yang anda terima sekarang perlu ditingkatkan ?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu
30	Apakah gaji yang anda terima sekarang perlu dinaikkan ?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu
Insentif						
31	Seberapa penting insentif dalam pekerjaan anda ?	Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Cukup	Penting	Sangat penting
32	Apakah insentif yang anda terima sekarang perlu ditingkatkan ?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu
33	Apakah insentif yang anda terima sekarang perlu dinaikkan ?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu
Bonus						
34	Seberapa penting bonus dalam pekerjaan anda?	Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Cukup	Penting	Sangat penting
35	Apakah bonus yang anda terima sekarang perlu ditingkatkan?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu
36	Apakah bonus yang anda terima sekarang perlu dinaikkan?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu
Tunjangan						
37	Seberapa penting tunjangan dalam pekerjaan anda?	Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Cukup	Penting	Sangat penting
38	Apakah tunjangan yang anda terima sekarang perlu ditingkatkan?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu
39	Apakah tunjangan yang anda terima sekarang perlu dinaikkan?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu
Asuransi						
40	Seberapa penting asuransi dalam pekerjaan anda?	Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Cukup	Penting	Sangat penting
41	Apakah asuransi yang anda terima sekarang perlu ditingkatkan ?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu
42	Apakah asuransi yang anda terima sekarang perlu dinaikkan untuk manfaatnya?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu
Fasilitas						

43	Seberapa penting fasilitas yang disediakan perusahaan dalam menunjang pekerjaan anda ?	Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Cukup	Penting	Sangat penting
44	Apakah fasilitas yang disediakan perusahaan dalam menunjang pekerjaan anda perlu ditingkatkan ?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu
45	Apakah fasilitas yang disediakan perusahaan dalam menunjang pekerjaan anda perlu ditingkatkan ?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
Pengembangan diri						
46	Seberapa pengaruh pengembangan diri yang diberikan perusahaan terhadap pekerjaan anda ?	Sangat Tidak Pengaruh	Tidak Pengaruh	Cukup	Pengaruh	Sangat pengaruh
47	Apakah pengembangan diri yang diberikan perusahaan perlu ditinjau ulang?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu
48	Apakah pengembangan diri yang diberikan perusahaan perlu diperbaiki?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu
Pengembangan Karir						
49	Seberapa pengaruh pengembangan Karir yang diberikan perusahaan terhadap pekerjaan anda?	Sangat Tidak Pengaruh	Tidak Pengaruh	Cukup	Pengaruh	Sangat pengaruh
50	Apakah Pengembangan Karir yang diberikan perusahaan perlu diperbaiki?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu
51	Apakah pengembangan Karir yang diberikan perusahaan perlu ditingkatkan?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
VARIABEL KEPEMIMPINAN						
Membuat Keputusan						
52	Seberapa penting Pimpinan mampu membuat keputusan menurut anda?	Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Cukup	Penting	Sangat penting
53	Apakah keputusan pimpinan perlu diperbaiki?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu

54	Apakah keputusan pimpinan perlu ditingkatkan?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu
Pengarahan						
55	Seberapa penting kemampuan pimpinan dalam mengarahkan pekerjaan anda?	Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Cukup	Penting	Sangat penting
56	Apakah kemampuan pimpinan dalam mengarahkan pekerjaan perlu diperbaiki?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu
57	Apakah kemampuan pimpinan dalam mengarahkan pekerjaan perlu ditingkatkan?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu
Berpengetahuan Luas						
58	Seberapa penting pimpinan perlu memiliki pengetahuan yang luas ?	Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Cukup	Penting	Sangat penting
59	Apakah pengetahuan yang dimiliki pimpinana anda perlu ditingkatkan?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu
60	Apakah pengetahuan yang dimiliki pimpinan anda perlu diperbaiki?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu
Adil						
61	Seberapa penting pimpinan memiliki sikap yang adil ?	Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Cukup	Penting	Sangat penting
62	Apakah sifat adil yang dimiliki pemimpin perlu di tingkatkan ?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu
63	Apakah sifat adil yang dimiliki pemimpin perlu di perbaiki ?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu
Pemimpin yang mendukung						
64	Seberapa penting pimpinan anda memiliki sikap mendukung bawahan ?	Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Cukup	Penting	Sangat penting
65	Apakah sikap pimpinan mendukung bawahan perlu ditingkatkan ?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu
66	Apakah sikap pimpinan mendukung bawahan perlu diperbaiki ?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu
Pemimpin yang partisipatif						
67	Seberapa penting pimpinan anda memiliki sikap yang partisipatif ?	Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Cukup	Penting	Sangat penting

68	Apakah sikap partisipatif dari pimpinan anda perlu ditingkatkan ?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu
69	Apakah sikap partisipatif dari pimpinan anda perlu ditingkatkan ?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu
Kewibawaan						
70	Seberapa penting pimpinan anda memiliki sikap yang berwibawa ?	Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Cukup	Penting	Sangat penting
71	Apakah sikap berwibawa yang dimiliki pimpinan anda perlu ditingkatkan ?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu
72	Apakah sikap berwibawa yang dimiliki pimpinan anda perlu diperbaiki ?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu
Kontribusi						
73	Seberapa penting pimpinan anda berkontribusi terhadap pekerjaan anda?	Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Cukup	Penting	Sangat penting
74	Apakah sikap berkontribusi yang dimiliki pimpinan anda perlu ditingkatkan ?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu
75	Apakah sikap berkontribusi yang dimiliki pemimpin perlu diperbaiki ?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu
Berorientasi						
76	Seberapa penting pimpinan anda memiliki sikap berorientasi terhadap bawahan ?	Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Cukup	Penting	Sangat penting
77	Apakah sikap berorientasi terhadap bawahan yang dimiliki pimpinan anda perlu ditingkatkan ?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu
78	Apakah sikap berorientasi terhadap bawahan yang dimiliki pimpinan anda perlu diperbaiki ?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu
No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
VARIABEL LINGKUNGAN KERJA						
Pengaturan Suhu						
79	Seberapa penting Perusahaan anda menyediakan alat pengatur suhu (AC) di ruangan anda bekerja ?	Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Cukup	Penting	Sangat penting
80	Apakah alat pengatur suhu (AC) di ruangan anda bekerja perlu ditingkatkan ?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu

81	Apakah alat pengatur suhu (AC) di ruangan anda bekerja perlu diperbaiki ?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu
Penerangan						
82	Seberapa penting Perusahaan menyediakan alat penerangan untuk menunjang anda bekerja ?	Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Cukup	Penting	Sangat penting
83	Apakah alat penerangan untuk bekerja perlu ditingkatkan ?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu
84	Apakah alat penerangan di ruangan anda bekerja perlu diperbaiki ?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu
Kebersihan						
85	Seberapa penting kebersihan lingkungan kerja menunjang anda dalam bekerja ?	Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Cukup	Penting	Sangat penting
86	Apakah kebersihan di ruangan bekerja anda perlu ditingkatkan ?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu
87	Apakah kebersihan di ruangan bekerja anda perlu diperbaiki ?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu
Kebersamaan						
88	Seberapa penting kebersamaan antar karyawan dalam lingkungan kerja anda perlu dibangun ?	Sangat Tidak Perlu	Tidak Perlu	Cukup	Perlu	Sangat Perlu
89	Apakah kebersamaan antar karyawan dalam lingkungan kerja anda perlu ditingkatkan ?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu
90	Apakah kebersamaan antar karyawan dalam lingkungan kerja anda perlu diperbaiki ?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu
Hubungan antar Rekan Kerja						
91	Seberapa penting hubungan yang harmonis dalam lingkungan kerja anda perlu dibangun ?	Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Cukup	Penting	Sangat penting
92	Apakah hubungan yang harmonis dalam lingkungan kerja anda perlu ditingkatkan ?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu
93	Apakah hubungan yang harmonis dalam lingkungan kerja anda perlu diperbaiki ?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu
Sikap atau Perilaku Karyawan						
94	Seberapa penting adanya sikap yang baik antar karyawan dalam lingkungan kerja anda ?	Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Cukup	Penting	Sangat penting

95	Apakah sikap yang baik antar karyawan dalam lingkungan kerja anda perlu ditingkatkan ?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu
96	Apakah sikap yang baik antar karyawan dalam lingkungan kerja anda perlu diperbaiki ?	Sangat Perlu	Perlu	Cukup	Tidak Perlu	Sangat Tidak Perlu



Data Kasar Kinerja

Responden	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	Total
001	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	105
002	4	5	4	3	2	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	96
003	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	92
004	4	3	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	95
005	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	96
006	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	98
007	4	4	5	5	5	2	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	110
008	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	98
009	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	94
010	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	105
011	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	99
012	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	111
013	3	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	5	95
014	4	5	5	5	2	5	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	4	105
015	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	113
016	3	4	3	3	4	5	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	3	4	97
017	2	2	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	2	2	4	1	4	4	3	2	3	3	81
018	4	3	4	4	2	3	3	2	4	4	4	3	3	2	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	3	96
019	3	3	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	94
020	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	99
021	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	3	92
022	2	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	3	2	2	5	5	4	2	4	3	5	5	4	5	5	108
023	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	94
024	3	3	4	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	104
025	4	5	5	3	5	5	4	5	5	3	3	3	3	5	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	107
026	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	103
027	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	99
028	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	94
029	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5	5	3	110
030	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	94
031	2	5	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	5	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	3	5	102
032	2	5	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	5	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	3	5	102
033	5	5	5	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	4	5	4	4	5	3	3	3	104
034	3	5	5	3	5	5	4	5	5	3	3	4	3	5	5	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	5	108
035	5	4	3	5	4	3	5	4	5	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	106
036	3	3	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	102
037	3	3	3	4	5	5	3	5	5	2	2	4	4	5	5	3	3	3	3	4	2	5	2	2	3	3	3	95
038	4	5	5	3	5	5	3	5	5	2	4	4	3	4	4	5	3	2	4	4	4	3	5	5	5	2	2	105
039	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	3	4	3	3	3	5	3	4	3	4	3	4	5	5	5	107
040	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	95
041	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	4	5	5	5	119
042	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	91
043	3	3	3	5	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	94
044	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	90
045	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	5	5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	98
046	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86
047	5	4	5	3	3	3	5	5	4	3	3	3	3	4	3	5	3	2	4	3	2	3	3	3	3	5	5	97
048	4	4	4	5	4	3	4	4	3	2	2	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	102
049	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	98
050	3	4	4	5	5	3	5	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	105
051	5	5	5	5	2	2	5	3	3	3	3	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	116
052	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	91
053	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	4	5	5	4	3	95
054	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	85
055	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	88
056	5	5	4	4	4	5	4	5	5	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	5	3	3	5	5	5	5	5	112
057	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	90
058	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	107
059	5	3	3	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	2	3	4	3	4	5	4	5	114
060	4	4	4	5	5	5	3	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	3	5	3	3	2	2	2	4	4	4	100

061	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	5	4	3	3	3	3	3	3	5	5	97
062	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	90
063	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	100	
064	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	2	3	3	4	4	4	4	4	5	107		
065	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	118		
066	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	99		
067	4	3	3	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	5	3	4	4	4	4	103		
068	4	3	3	4	5	4	5	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	5	3	2	4	4	4	4	97		
069	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	5	5	4	5	4	3	3	4	4	3	5	4	106			
070	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	92		
071	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	98		
072	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108		
073	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	102		
074	3	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	93		
075	3	3	4	4	3	3	3	4	4	2	2	4	4	4	3	4	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	83		
076	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	101			
077	3	3	5	3	3	3	5	5	3	5	4	4	4	5	4	5	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	98			
078	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	99		
079	3	3	3	3	5	3	4	3	5	4	4	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	96		
080	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	91		
081	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4	4	3	110		
082	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	90		
083	3	4	3	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	98		
084	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	2	4	3	5	4	96		
085	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	93		
086	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108		
087	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	91		
088	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	3	2	2	4	2	2	4	3	4	3	2	87		
089	5	5	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	3	3	3	4	3	3	4	5	5	5	99		
090	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	101		
091	4	2	2	4	5	5	4	2	2	2	2	2	4	4	5	2	3	4	4	4	3	3	2	2	3	4	4	4	87		
092	4	3	5	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	103		
093	4	4	3	4	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	101		
094	4	3	3	3	4	3	4	2	2	4	3	3	5	3	4	2	2	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	87			
095	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4	94		
096	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	98		
097	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	103		
098	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	100		
total	366	374	378	375	361	359	369	368	367	343	347	348	363	368	365	370	363	350	355	348	339	348	347	350	360	370	361				
Total	372.7		365				368			346			365.3			361		347.3			348.3		363.7								
PerIndikator	Kerapihan		Ketelitian				Kecepatan			Hasil Kerja Sesuai Target			Menyelesaikan Pekerjaan			Menyelesaikan Masalah		Hasil Kerja sesuai Tugas			Keputusan Secara Musyawarah		Komitmen Terhadap Tujuan								
Ket		Min																													
		Max																													

Data Kasar Kompensasi

Responden	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	Total	
001	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	5	4	90	
002	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	88
003	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	5	5	3	3	4	4	5	3	3	5	3	3	3	82
004	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	82
005	2	5	5	3	5	5	3	5	5	3	4	5	3	4	4	3	5	4	4	5	5	3	5	5	100	
006	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	4	3	3	3	3	3	4	5	3	5	4	3	5	5	97	
007	4	5	4	3	5	4	5	3	4	5	5	4	5	2	3	4	5	5	3	3	4	4	4	4	97	
008	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	3	3	3	5	4	2	3	3	2	4	3	96	
009	4	5	5	3	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	4	4	3	90	
010	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	98
011	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	88
012	4	4	4	3	5	5	3	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	104
013	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	87
014	2	5	5	2	4	5	3	5	5	2	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	3	3	3	4	98	
015	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94
016	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	84
017	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	95
018	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	90
019	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	82
020	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	5	4	3	5	5	3	5	5	5	86
021	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	5	3	3	5	5	4	3	3	3	87
022	3	5	5	2	4	4	2	4	4	2	5	5	2	5	4	3	5	5	2	5	5	4	4	4	4	93
023	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	80
024	4	5	5	3	5	5	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	98
025	3	5	5	3	5	4	3	5	5	3	5	5	3	4	5	3	4	4	3	4	5	3	5	5	5	99
026	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	90
027	3	4	4	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	5	3	5	5	5	4	4	4	87
028	3	5	5	4	5	5	3	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	92
029	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80
030	5	4	3	3	5	3	4	3	2	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	78
031	2	2	2	2	5	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	88
032	2	2	2	2	5	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	88
033	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	90
034	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	82
035	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	5	3	5	4	4	87
036	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	5	5	4	4	3	4	87
037	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	90
038	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	3	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	98
039	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	85
040	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	78
041	3	2	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	3	5	5	3	5	5	4	5	5	3	5	4	4	97
042	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	89
043	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	5	5	4	84
044	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	84
045	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	5	5	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	94
046	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	92
047	2	3	3	2	5	3	2	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74
048	5	1	3	5	4	2	5	1	2	5	3	3	5	2	2	2	5	5	5	3	3	4	4	5	4	84
049	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	84
050	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	82
051	3	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	88
052	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5	5	3	4	5	3	5	5	3	5	4	4	89
053	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	72
054	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	5	4	4	3	5	3	3	3	77
055	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	2	5	5	3	5	5	5	81
056	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	2	5	5	2	5	5	5	89
057	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	74
058	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	80
059	2	3	2	3	2	2	5	2	2	5	2	2	3	4	4	3	5	5	5	4	4	3	4	4	4	80
060	5	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	84

061	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	78		
062	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	76		
063	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	5	4	3	3	3	5	5	3	5	4	87			
064	5	5	4	4	5	3	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	3	4	102		
065	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	100		
066	1	1	2	2	2	2	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	83		
067	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	81		
068	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	4	2	2	73		
069	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	79		
070	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	77		
071	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	5	3	3	87		
072	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96		
073	5	5	5	2	5	1	1	1	1	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	91		
074	3	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	3	4	3	89		
075	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82		
076	2	5	5	3	5	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	1	1	86		
077	4	4	2	2	4	1	4	4	2	5	3	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	86		
078	4	4	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	89		
079	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	87		
080	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	83		
081	5	3	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	2	3	100		
082	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	2	2	3	4	4	4	3	77		
083	5	3	2	3	5	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	91			
084	4	3	3	4	3	3	3	3	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	87		
085	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	77		
086	5	2	1	2	2	5	5	5	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99		
087	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	84		
088	3	4	3	2	4	2	2	4	3	2	2	3	2	4	2	3	4	4	2	4	4	2	4	4	73		
089	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	75		
090	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	5	104		
091	2	2	3	2	4	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	101		
092	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	4	4	102		
093	4	2	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	103		
094	2	5	4	2	4	4	3	4	4	2	4	4	3	2	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	94		
095	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	2	2	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	79		
096	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	80		
097	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	86		
098	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	2	4	4	3	4	3	2	3	3	75		
Total	340	350	345	318	368	350	347	368	348	360	357	357	349	365	355	348	386	373	345	380	379	351	361	362			
Total	345		345.3333333					354.3333333					358			356.3333333					369			368		358	
PerIndikator	Gaji		Insentif					Bonus					Tunjangan			Asuransi					Fasilitas Kantor			Pengembangan Diri		Pengembangan Karir	

Data Kasar Kepemimpinan

Responden	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	Total
001	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	3	1	4	1	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	91
002	4	3	4	3	4	4	2	5	5	2	5	5	3	3	3	1	5	5	2	4	4	3	4	3	4	3	3	96
003	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
004	3	4	3	3	3	3	4	4	2	2	4	3	3	4	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	84
005	3	3	3	3	5	5	2	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	5	100
006	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	85
007	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	121
008	4	4	4	5	1	2	4	3	3	4	3	5	5	5	5	5	3	2	5	3	3	5	3	3	5	3	3	100
009	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	88
010	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	2	3	5	4	4	4	4	3	4	3	5	5	3	4	4	4	5	102
011	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	94
012	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	102
013	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	98
014	5	5	5	2	5	5	2	5	4	2	2	2	1	5	5	3	5	5	3	5	5	1	4	4	5	5	5	105
015	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	91
016	3	4	4	3	5	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	3	3	5	5	3	3	97
017	4	4	3	3	4	4	2	5	5	3	5	5	3	5	5	2	4	4	3	2	3	2	4	4	3	4	5	100
018	3	4	3	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	98
019	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	106
020	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	100
021	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89
022	3	5	5	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	5	5	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	3	89
023	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	87
024	3	5	4	3	4	4	3	5	5	3	5	5	4	5	5	3	5	5	3	5	5	4	5	5	4	3	4	114
025	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	85
026	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	102
027	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	92
028	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	84
029	3	5	5	3	5	5	4	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	4	5	5	5	3	4	4	117
030	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	5	99
031	4	4	3	3	3	3	4	3	3	5	4	3	5	3	4	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	4	4	96
032	4	4	3	3	3	3	4	3	3	5	4	3	5	3	4	3	3	4	3	3	4	5	3	4	3	4	4	97
033	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	114
034	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	88
035	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	5	3	4	94
036	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	3	5	5	5	2	5	5	3	4	3	5	3	3	3	107
037	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
038	3	5	5	2	4	4	2	5	5	3	5	5	2	5	5	4	5	5	2	4	4	4	4	5	1	5	4	107
039	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3	4	101
040	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	94
041	3	4	4	3	4	3	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	4	5	3	5	4	3	5	5	3	5	5	112
042	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	96
043	2	5	5	3	4	4	4	5	5	3	5	5	3	5	4	2	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	4	112
044	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	85
045	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	94
046	3	3	3	4	4	5	3	3	4	5	4	5	4	3	5	5	4	3	5	5	4	4	3	5	4	4	4	108
047	3	3	5	4	3	3	4	4	5	3	2	3	5	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	3	4	5	102
048	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	3	104
049	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	102
050	4	3	3	5	3	3	4	3	3	5	5	5	5	3	3	4	3	3	5	3	3	5	3	3	3	4	4	100
051	3	5	5	4	5	2	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	4	5	4	3	5	5	115
052	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	86
053	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	83
054	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82
055	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	2	86
056	3	5	4	3	4	4	3	5	5	3	5	4	2	5	5	2	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	4	110
057	3	5	5	3	3	3	5	5	5	3	5	5	3	4	4	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	113
058	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101
059	5	3	3	4	5	5	5	4	4	1	5	5	4	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	110
060	5	3	3	4	4	3	3	3	3	5	3	3	5	3	3	4	3	3	5	3	3	4	3	3	5	3	3	95

061	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	89
062	4	4	4	1	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	2	1	3	3	3	3	3	4	4	4	93
063	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	81
064	3	2	3	5	5	4	5	5	3	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	118
065	5	4	4	5	4	4	5	4	2	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111
066	3	4	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	90	
067	4	3	3	3	3	4	4	4	1	2	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	90	
068	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	93	
069	3	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	5	2	4	4	5	3	4	3	4	4	5	103	
070	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	97	
071	4	4	4	3	3	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	101	
072	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106	
073	4	3	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	119	
074	3	4	5	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	92	
075	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	93	
076	3	2	2	3	3	2	3	5	5	1	5	5	3	5	5	3	4	5	2	4	3	3	3	3	2	5	5	94	
077	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	4	3	3	5	5	3	4	4	3	5	103	
078	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	97	
079	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	89	
080	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	95	
081	2	5	5	2	4	4	5	5	4	3	3	4	5	3	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	4	4	5	92	
082	2	5	5	4	4	4	2	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	90	
083	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	2	4	4	3	4	4	5	4	3	2	5	4	5	105	
084	5	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	86	
085	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	99		
086	5	1	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	2	2	3	3	2	4	4	83		
087	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82	
088	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	93		
089	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	95	
090	5	1	1	3	1	1	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	2	2	4	3	3	3	5	91		
091	3	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	3	4	3	3	5	4	5	5	5	2	5	5	116		
092	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	105	
093	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	108	
094	3	3	3	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	98	
095	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3	2	2	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	90		
096	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	92	
097	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	87	
098	4	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	4	5	5	122	
total	349	360	355	337	355	348	346	370	354	333	358	364	352	374	362	337	373	351	339	359	363	355	356	352	335	371	379		
total	354.67		346.67		356.67		351.67		362.67		353.67		353.67		354.33		361.67												
PerIndikator	Memberi Keputusan	Pengarahan	Berpengertian Luas	Adil	Pemimpin yang Mendukung	Pemimpin Yang Partisipatif	Kewibawaan	Kontribusi	Berorientasi																				
Ket	Min	Max																											

Data Kasar Lingkungan Kerja

Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	Total
001	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	70
002	4	4	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	69
003	3	4	4	2	4	3	3	2	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	65
004	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
005	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	64
006	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58
007	5	3	3	3	4	3	3	3	5	5	4	4	5	3	3	5	4	3	68
008	4	4	3	5	5	2	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	2	76
009	4	3	4	4	3	2	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	65
010	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	69
011	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	67
012	5	5	4	3	5	4	4	4	4	5	3	3	3	5	5	4	4	4	74
013	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	74
014	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	2	3	3	56
015	4	5	5	4	5	5	2	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	5	80
016	3	4	4	4	2	2	3	4	4	3	3	3	2	4	4	3	2	4	58
017	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	55
018	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	62
019	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	74
020	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	65
021	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	3	4	67
022	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	64
023	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	58
024	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	5	58
025	5	4	4	5	4	4	5	3	3	5	4	4	5	5	5	5	4	4	78
026	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	65
027	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	69
028	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	57
029	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	81
030	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	5	64
031	2	5	5	3	5	5	3	5	5	4	4	4	3	3	5	5	5	5	76
032	4	5	5	3	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	78
033	5	4	3	5	4	4	5	3	3	5	4	4	5	5	4	4	2	2	71
034	3	5	5	3	5	5	3	3	4	3	5	5	3	3	5	5	5	4	74
035	4	5	5	5	5	5	2	5	5	3	5	5	2	4	5	5	5	5	80
036	4	5	4	5	5	2	5	3	3	4	5	4	5	5	5	4	2	2	72
037	4	4	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	55
038	5	4	4	5	4	4	2	2	3	2	4	3	2	5	3	3	2	3	60
039	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	78
040	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	66
041	4	5	5	4	5	5	3	3	3	4	4	3	3	2	5	5	3	3	69
042	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	68
043	5	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	62
044	3	4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	5	3	3	5	5	4	4	72
045	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	63
046	3	3	4	5	4	3	3	5	3	3	3	4	5	5	5	5	4	5	72
047	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3	5	68
048	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	76
049	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
050	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	63
051	3	3	3	3	4	4	5	3	3	5	3	3	5	5	3	3	3	3	64
052	3	3	3	3	3	3	2	5	5	3	5	5	3	4	4	5	5	5	69
053	5	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	3	5	5	5	70
054	5	3	3	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	76
055	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	54
056	2	5	5	3	5	5	3	5	4	3	5	5	2	2	5	5	5	5	74
057	5	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	4	5	3	3	3	3	62
058	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	72
059	3	5	5	2	5	5	4	1	1	3	5	5	3	2	5	5	5	4	68
060	2	2	3	4	3	3	5	3	3	5	3	3	5	5	4	3	3	3	62

061	4	4	3	3	4	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
062	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	66
063	3	5	5	4	4	4	5	5	5	2	5	5	3	5	3	3	5	5	76
064	5	5	3	5	5	5	3	5	4	5	5	3	4	5	5	4	4	5	80
065	5	4	2	4	5	3	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	5	5	72
066	3	5	5	2	5	5	2	5	5	3	3	5	2	4	4	3	3	3	67
067	4	3	3	4	3	3	5	4	4	5	4	1	5	4	4	4	3	5	68
068	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	63
069	4	5	4	4	5	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	2	72
070	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	71
071	4	3	5	4	3	3	4	3	2	3	3	5	4	4	3	4	4	3	64
072	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	67
073	4	5	3	5	5	4	3	5	3	5	5	3	4	5	5	4	5	5	78
074	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	63
075	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	66
076	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	70
077	5	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	69
078	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
079	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
080	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	58
081	5	3	3	5	3	3	5	2	3	5	3	2	4	5	3	3	2	1	60
082	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	4	3	54
083	5	4	4	4	4	5	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	55
084	5	3	4	5	3	2	2	3	4	5	3	4	5	5	3	3	3	2	64
085	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	2	2	60
086	5	2	2	5	3	3	5	4	4	5	4	3	5	5	3	3	3	3	67
087	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	54
088	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	55
089	5	4	4	5	3	3	3	2	3	5	3	3	5	5	2	2	3	3	63
090	5	3	2	3	2	2	4	2	2	5	2	2	5	5	5	1	2	2	54
091	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	5	55
092	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	68
093	3	4	2	4	3	4	3	3	2	3	4	2	4	3	3	4	4	4	59
094	3	5	3	4	4	3	3	3	5	3	5	3	4	3	3	4	4	3	65
095	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	61
096	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	65
097	5	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	5	5	4	3	3	3	65
098	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	56
Total	371	368	362	370	378	353	351	354	355	364	356	346	354	374	372	359	356	357	
Total	367.00		367.00		353.33		355.33		366.67		357.33								
PerIndikator	Pengatur Suhu		Penerangan		Kebersihan		Kebersamaan		Hubungan Antar Karyawan		Sikap								
Ket	Min																		
	Max																		

Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Kinerja

		Correlations																												
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	Total	
P1	Pears on Correl	1	0.136	0.193	.439	0.071	0.024	.235	-0.074	0.013	0.162	0.010	-0.040	0.048	0.028	-0.167	-0.055	-0.145	-0.067	0.149	0.112	0.068	0.070	0.036	-0.118	0.165	-0.007	0.121	.206	
	Sig. (2-tailed)		0.181	0.057	0.000	0.490	0.817	0.020	0.468	0.897	0.112	0.925	0.695	0.641	0.788	0.100	0.590	0.154	0.513	0.144	0.270	0.507	0.491	0.722	0.248	0.104	0.944	0.237	0.042	
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
P2	Pears on Correl	0.136	1	.553	0.019	.279	0.168	-0.075	.215	.213	-0.071	-0.027	0.170	-0.170	-0.049	-0.089	0.013	-.246	-0.139	-0.125	-0.061	-0.140	-0.064	0.000	-0.049	0.086	0.066	-0.018	0.147	
	Sig. (2-tailed)	0.181		0.000	0.853	0.005	0.098	0.465	0.034	0.035	0.485	0.794	0.094	0.095	0.632	0.383	0.898	0.015	0.171	0.219	0.548	0.169	0.529	0.997	0.634	0.397	0.519	0.857	0.148	
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
P3	Pears on Correl	0.193	.553	1	0.049	.309	.329	0.051	0.121	.342	0.089	0.052	.242	-0.097	0.001	-0.090	0.019	-0.121	-0.134	-0.042	-0.064	-0.104	0.062	-.224	-0.129	0.070	-0.008	-0.090	-.230	
	Sig. (2-tailed)	0.057	0.000		0.635	0.002	0.001	0.620	0.235	0.001	0.383	0.609	0.016	0.343	0.994	0.376	0.855	0.234	0.189	0.682	0.532	0.308	0.546	0.027	0.204	0.493	0.937	0.376	0.023	
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
P4	Pears on Correl	.439	0.019	0.049	1	0.192	0.005	.268	0.068	0.058	.213	0.119	0.048	0.071	0.079	-0.089	0.004	0.075	0.186	.343	-0.080	0.096	0.148	0.089	0.079	0.119	0.026	0.032	.344	
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.853	0.635		0.058	0.960	0.008	0.505	0.574	0.035	0.242	0.642	0.488	0.439	0.383	0.969	0.466	0.067	0.001	0.431	0.345	0.147	0.383	0.439	0.243	0.796	0.751	0.001	
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
P5	Pears on Correl	0.071	.279	.309	0.192	1	0.445	0.160	.430	.295	0.176	.201	0.176	-0.117	0.086	-0.071	-0.119	-0.107	-0.004	-0.061	-0.193	-0.060	0.002	-0.072	0.012	0.026	0.049	0.058	.325	
	Sig. (2-tailed)	0.490	0.005	0.002	0.058		0.000	0.116	0.000	0.003	0.082	0.048	0.083	0.251	0.398	0.486	0.241	0.292	0.966	0.550	0.057	0.555	0.988	0.483	0.906	0.800	0.633	0.568	0.001	
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
P6	Pears on Correl	0.024	0.168	.329	0.005	.445	1	0.124	.205	.280	-0.089	0.058	0.144	-0.181	0.100	0.021	-0.025	-0.137	-0.068	0.026	0.077	-0.114	0.042	-0.056	-0.109	-0.081	-0.040	-0.095	.213	
	Sig. (2-tailed)	0.817	0.098	0.001	0.960	0.000		0.224	0.043	0.005	0.382	0.574	0.158	0.073	0.325	0.834	0.806	0.180	0.520	0.796	0.451	0.263	0.681	0.587	0.287	0.429	0.699	0.352	0.036	
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
P7	Pears on Correl	.235	-0.075	0.051	.268	0.160	0.124	1	0.183	0.061	0.109	0.085	0.110	0.035	.236	-0.005	-0.042	-0.065	0.002	0.175	-0.027	0.028	.203	0.124	0.041	.226	0.129	0.122	.334	
	Sig. (2-tailed)	0.020	0.465	0.620	0.008	0.116	0.224		0.072	0.548	0.283	0.408	0.279	0.733	0.019	0.359	0.680	0.526	0.981	0.085	0.795	0.781	0.045	0.224	0.686	0.026	0.205	0.231	0.001	
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
P8	Pears on Correl	-0.074	.215	0.121	0.068	.430	.205	0.183	1	.471	.206	.265	0.006	0.042	0.073	0.119	0.044	0.057	0.070	-0.033	-0.048	0.000	0.077	0.066	0.029	0.068	0.052	0.078	.386	
	Sig. (2-tailed)	0.468	0.034	0.235	0.505	0.000	0.043	0.072		0.000	0.042	0.008	0.955	0.683	0.474	0.243	0.868	0.576	0.490	0.745	0.638	0.998	0.454	0.518	0.780	0.508	0.614	0.443	0.000	
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
P9	Pears on Correl	0.013	.213	.342	0.058	.295	.280	0.061	.471	1	.369	.282	0.191	0.123	0.182	0.104	0.049	0.064	0.042	0.070	0.037	-0.086	-0.005	-0.030	0.046	0.113	.222	0.108	.455	
	Sig. (2-tailed)	0.897	0.035	0.001	0.574	0.003	0.005	0.548	0.000		0.000	0.005	0.059	0.228	0.072	0.308	0.633	0.529	0.684	0.493	0.714	0.398	0.961	0.770	0.650	0.267	0.028	0.290	0.000	
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
P10	Pears on Correl	0.162	-0.071	0.089	.213	0.176	-0.089	0.109	.206	.369	1	.313	.221	.241	.202	0.090	0.155	0.131	0.114	.202	0.120	0.061	0.012	0.127	0.145	0.018	0.114	-0.046	.437	
	Sig. (2-tailed)	0.112	0.485	0.383	0.035	0.082	0.382	0.283	0.042	0.000		0.002	0.029	0.017	0.046	0.380	0.126	0.198	0.262	0.046	0.237	0.552	0.906	0.212	0.155	0.862	0.262	0.652	0.000	
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
P11	Pears on Correl	0.010	-0.027	0.052	0.119	.201	0.058	0.065	.265	.282	.313	1	.570	.330	.397	.357	0.111	.343	.351	0.153	0.021	0.104	0.042	-0.074	0.028	-0.055	-0.002	-0.018	.511	
	Sig. (2-tailed)	0.925	0.794	0.609	0.242	0.048	0.574	0.408	0.008	0.005	0.002		0.000	0.001	0.000	0.000	0.278	0.001	0.000	0.133	0.836	0.308	0.683	0.469	0.781	0.590	0.985	0.863	0.000	
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
P12	Pears on Correl	-0.040	0.170	.242	0.048	0.176	0.144	0.110	0.006	0.191	.221	.570	1	.272	.411	.330	0.155	.207	.225	.203	-0.052	0.020	0.075	0.047	0.131	0.078	0.190	0.058	.520	
	Sig. (2-tailed)	0.695	0.094	0.016	0.642	0.083	0.158	0.279	0.955	0.059	0.029	0.000		0.007	0.000	0.001	0.127	0.041	0.026	0.045	0.614	0.847	0.460	0.647	0.198	0.447	0.061	0.568	0.000	
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
P13	Pears on Correl	0.048	-0.170	-0.097	0.071	-0.117	-0.181	0.035	0.042	0.123	.241	.330	.272	1	.368	.257	.311	.442	.340	.410	0.145	.304	0.027	0.134	0.131	0.000	0.021	-0.163	.429	
	Sig. (2-tailed)	0.641	0.095	0.343	0.488	0.251	0.074	0.733	0.683	0.228	0.017	0.001	0.007		0.000	0.011	0.002	0.000	0.001	0.000	0.154	0.002	0.788	0.188	0.200	1.000	0.837	0.109	0.000	
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
P14	Pears on Correl	-0.028	-0.049	0.001	0.079	0.086	0.100	.236	0.073	0.182	.202	.397	.411	.368	1	.478	.250	.247	.262	.375	0.138	0.149	-0.023	.338	.331	-0.039	0.154	0.020	.566	
	Sig. (2-tailed)	0.788	0.632	0.994	0.439	0.398	0.325	0.019	0.474	0.072	0.046	0.000	0.000	0																

P16	Pears on Correl	-0.055	0.013	0.019	0.004	-0.119	-0.025	-0.042	0.044	0.049	0.155	0.111	0.155	.311	.250	.436	1	.240	0.028	.366	0.108	0.078	.200	.280	.234	0.082	0.103	0.003	.385
	Sig. (2-tailed)	0.590	0.898	0.855	0.969	0.241	0.806	0.680	0.668	0.633	0.126	0.278	0.127	0.002	0.013	0.000		0.017	0.781	0.000	0.292	0.445	0.048	0.005	0.021	0.422	0.314	0.979	0.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
P17	Pears on Correl	-0.145	-.246	-0.121	0.075	-0.107	-0.137	-0.065	0.057	0.064	0.131	.343	.207	.442	.247	.331	.240	1	.705	.343	0.091	.420	0.172	0.082	.204	-0.009	.214	-0.079	.448
	Sig. (2-tailed)	0.154	0.015	0.234	0.466	0.292	0.180	0.526	0.576	0.529	0.198	0.001	0.041	0.000	0.014	0.001	0.017		0.000	0.001	0.372	0.000	0.090	0.421	0.044	0.930	0.034	0.440	0.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
P18	Pears on Correl	-0.067	-0.139	-0.134	0.186	-0.004	-0.066	0.002	0.070	0.042	0.114	.351	.225	.340	.262	.238	0.028	.705	1	.404	0.152	.445	0.198	0.066	0.144	0.091	0.088	-0.097	.466
	Sig. (2-tailed)	0.513	0.171	0.189	0.067	0.966	0.520	0.981	0.490	0.684	0.262	0.000	0.026	0.001	0.009	0.018	0.781	0.000		0.000	0.135	0.000	0.050	0.515	0.158	0.372	0.389	0.341	0.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
P19	Pears on Correl	0.149	-0.125	-0.042	.343	-0.061	0.026	0.175	-0.033	0.070	.202	.153	.203	.410	.375	.307	.366	.343	.404	1	.210	.219	0.177	.310	.313	0.148	0.081	-0.013	.550
	Sig. (2-tailed)	0.144	0.219	0.682	0.001	0.550	0.796	0.085	0.745	0.493	0.046	0.133	0.045	0.000	0.000	0.002	0.000	0.001	0.000		0.038	0.030	0.081	0.002	0.002	0.146	0.428	0.897	0.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
P20	Pears on Correl	0.112	-0.061	-0.064	-0.080	-0.193	0.077	-0.027	-0.048	0.037	0.120	0.021	-0.052	0.145	0.138	0.053	0.108	0.091	0.152	.210	1	.298	.209	.348	0.190	0.063	-0.048	-0.133	.248
	Sig. (2-tailed)	0.270	0.548	0.532	0.431	0.057	0.451	0.795	0.638	0.714	0.237	0.836	0.614	0.154	0.177	0.602	0.292	0.372	0.135	0.038		0.003	0.039	0.000	0.061	0.535	0.642	0.190	0.014
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
P21	Pears on Correl	0.068	-0.140	-0.104	0.096	-0.060	-0.114	0.028	0.000	-0.088	0.051	0.104	0.020	.304	0.149	.221	0.078	.420	.445	.219	.298	1	.230	.238	.326	-0.010	0.091	0.088	.384
	Sig. (2-tailed)	0.507	0.169	0.308	0.345	0.555	0.263	0.781	0.998	0.398	0.552	0.308	0.847	0.002	0.143	0.029	0.445	0.000	0.000	0.030	0.003		0.023	0.018	0.001	0.926	0.371	0.387	0.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
P22	Pears on Correl	0.070	-0.064	0.062	0.148	0.002	0.042	.203	0.077	-0.005	0.012	0.042	0.075	0.027	-0.023	0.097	.200	0.172	0.198	0.177	.209	.230	1	.256	.242	.353	-0.005	0.079	.361
	Sig. (2-tailed)	0.491	0.529	0.546	0.147	0.988	0.681	0.045	0.454	0.961	0.906	0.683	0.460	0.788	0.826	0.342	0.048	0.090	0.050	0.081	0.039	0.023		0.011	0.016	0.000	0.964	0.441	0.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
P23	Pears on Correl	0.086	0.000	-.224	0.089	0.072	-0.056	0.124	0.066	-0.030	0.127	-0.074	0.047	0.134	.338	.237	.280	.082	0.066	.310	.348	.238	.256	1	.672	0.132	.318	.307	.442
	Sig. (2-tailed)	0.722	0.997	0.027	0.383	0.483	0.587	0.224	0.518	0.770	0.212	0.469	0.647	0.188	0.001	0.019	0.005	0.421	0.515	0.002	0.000	0.018	0.011		0.000	0.197	0.001	0.002	0.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
P24	Pears on Correl	-0.118	-0.049	-0.129	0.079	0.012	-0.109	0.041	0.029	0.046	0.145	0.026	0.131	0.131	.381	.302	.234	.204	0.144	.315	.190	.326	.242	.672	1	.264	.430	.338	.493
	Sig. (2-tailed)	0.248	0.634	0.204	0.439	0.906	0.287	0.696	0.780	0.650	0.155	0.781	0.198	0.200	0.001	0.002	0.021	0.044	0.158	0.002	0.061	0.001	0.016	0.000		0.009	0.000	0.001	0.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
P25	Pears on Correl	0.165	0.086	0.070	0.119	0.026	-0.081	.226	0.068	0.113	0.018	-0.055	0.078	0.000	-0.039	-0.019	0.082	-0.009	0.091	0.148	0.063	-0.010	.353	0.132	.264	1	.369	0.158	.311
	Sig. (2-tailed)	0.104	0.397	0.493	0.243	0.800	0.429	0.026	0.508	0.267	0.862	0.590	0.447	1.000	0.704	0.851	0.422	0.930	0.372	0.146	0.535	0.926	0.000	0.197	0.009		0.000	0.119	0.002
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
P26	Pears on Correl	-0.007	0.066	-0.008	0.026	0.049	-0.040	0.129	0.052	.227	0.114	-0.002	0.190	0.021	0.154	0.129	0.103	.214	0.088	0.081	-0.048	0.091	-0.005	.318	.430	.369	1	.574	.402
	Sig. (2-tailed)	0.944	0.519	0.937	0.796	0.633	0.699	0.205	0.614	0.028	0.262	0.985	0.061	0.837	0.131	0.206	0.314	0.034	0.389	0.428	0.642	0.371	0.954	0.001	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
P27	Pears on Correl	0.121	-0.018	-0.090	0.032	0.058	-0.095	0.122	0.078	0.108	-0.046	-0.018	0.058	-0.163	0.020	.205	0.003	-0.079	-0.097	-0.013	-0.133	0.088	0.079	.307	.338	0.158	.574	1	.229
	Sig. (2-tailed)	0.237	0.857	0.376	0.751	0.568	0.352	0.231	0.443	0.290	0.652	0.863	0.568	0.109	0.848	0.043	0.979	0.440	0.341	0.897	0.190	0.387	0.441	0.002	0.001	0.119	0.000		0.023
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Total	Pears on Correl	.206	0.147	.230	.344	.325	.213	.334	.386	.455	.437	.511	.520	.429	.566	.471	.385	.448	.466	.560	.248	.384	.361	.442	.493	.311	.402	.229	1
	Sig. (2-tailed)	0.042	0.148	0.023	0.001	0.001	0.036	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.014	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.002	0.000	0.023
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98

Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Kompensasi

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Correlations										Total						
												P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24			
P1	Pearson	1	0.137	0.083	.432	0.158	0.092	.205	-0.062	-0.095	0.142	0.037	0.083	0.185	0.055	-0.010	0.011	-0.040	0.043	-0.081	-0.050	-0.013	0.004	-0.020	0.163	258		
	Combin.																											
	Sig. (2-																											
	tailed)		0.176	0.419	0.000	0.119	0.369	0.043	0.544	0.352	0.164	0.718	0.419	0.067	0.588	0.923	0.911	0.698	0.672	0.428	0.628	0.898	0.973	0.848	0.110	0.010		
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
P2	Pearson	0.137	1	.757	0.100	.395	.361	-0.160	.342	.293	-0.162	.223	0.140	-0.088	-0.126	-0.013	-0.170	-0.028	0.012	-.255	-0.031	0.020	-0.036	-0.030	-0.098	.287		
	Combin.																											
	Sig. (2-																											
	tailed)		0.176	0.000	0.326	0.000	0.000	0.116	0.001	0.003	0.112	0.027	0.144	0.387	0.215	0.898	0.095	0.785	0.903	0.011	0.763	0.842	0.725	0.767	0.336	0.004		
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
P3	Pearson	0.083	.757	1	.271	.388	.397	-0.099	.307	.430	-0.035	.368	0.184	-0.112	-0.135	-0.029	-0.165	0.021	0.107	-0.164	-0.012	0.027	-0.055	0.036	-0.062	.375		
	Combin.																											
	Sig. (2-																											
	tailed)		0.419	0.000	0.007	0.000	0.000	0.331	0.002	0.000	0.736	0.000	0.056	0.274	0.221	0.780	0.068	0.836	0.296	0.107	0.910	0.793	0.593	0.789	0.420	0.000		
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
P4	Pearson	.432	0.100	.271	1	0.074	0.195	.234	-0.002	0.150	0.134	-0.040	-0.072	0.084	-0.152	-0.100	-0.023	-0.167	-0.117	-0.168	-.206	-0.170	0.016	-0.006	0.100	0.175		
	Combin.																											
	Sig. (2-																											
	tailed)		0.000	0.326	0.007	0.470	0.054	0.020	0.987	0.141	0.188	0.688	0.478	0.413	0.135	0.326	0.821	0.101	0.250	0.098	0.041	0.094	0.876	0.954	0.327	0.085		
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
P5	Pearson	0.158	.395	.388	0.074	1	.437	-0.063	.227	0.170	0.078	.203	0.171	0.143	0.055	0.067	-0.034	0.049	0.085	0.051	0.143	.201	0.107	-0.038	0.058	.427		
	Combin.																											
	Sig. (2-																											
	tailed)		0.119	0.000	0.000	0.470	0.000	0.540	0.024	0.094	0.443	0.045	0.093	0.160	0.591	0.515	0.743	0.629	0.403	0.617	0.159	0.047	0.294	0.712	0.573	0.000		
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
P6	Pearson	0.092	.361	.397	0.195	.437	1	0.192	.558	.488	-0.070	.302	.302	-0.109	-0.025	0.166	0.095	0.046	-0.049	-0.116	0.151	.205	0.068	0.053	0.109	.501		
	Combin.																											
	Sig. (2-																											
	tailed)		0.369	0.000	0.000	0.054	0.000	0.058	0.000	0.000	0.496	0.002	0.002	0.285	0.809	0.101	0.354	0.652	0.633	0.256	0.137	0.043	0.137	0.607	0.283	0.001		
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
P7	Pearson	.205	-0.160	-0.099	.234	-0.063	0.192	1	.276	0.097	.380	0.117	0.150	0.097	-0.090	0.062	0.035	0.085	0.169	0.157	-0.090	0.033	0.161	0.011	0.052	.302		
	Combin.																											
	Sig. (2-																											
	tailed)		0.043	0.116	0.331	0.020	0.540	0.058	0.006	0.006	0.340	0.000	0.232	0.139	0.340	0.378	0.609	0.732	0.403	0.096	0.122	0.380	0.748	0.113	0.911	0.609	0.003	
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
P8	Pearson	-0.062	.342	.307	-0.002	.227	.558	.276	1	.547	0.031	.245	.423	-0.078	0.127	.251	0.092	-0.180	0.065	0.007	0.178	0.173	0.067	0.087	0.098	.514		
	Combin.																											
	Sig. (2-																											
	tailed)		0.544	0.001	0.002	0.987	0.024	0.000	0.008	0.000	0.705	0.001	0.000	0.446	0.214	0.013	0.367	0.329	0.527	0.948	0.080	0.088	0.579	0.394	0.338	0.000		
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
P9	Pearson	-0.095	.293	.430	0.150	.170	.488	0.097	.547	1	0.121	.440	.410	0.051	0.192	.268	0.074	0.077	0.095	-0.136	0.052	0.046	0.008	0.095	0.095	.496		
	Combin.																											
	Sig. (2-																											
	tailed)		0.352	0.003	0.000	0.141	0.094	0.000	0.340	0.000	0.237	0.000	0.000	0.816	0.315	0.040	0.470	0.449	0.352	0.182	0.608	0.655	0.935	0.353	0.354	0.000		
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
P10	Pearson	0.142	-0.162	-0.035	0.134	0.078	-0.070	.380	0.031	0.121	1	0.190	0.092	0.288	0.036	0.016	.259	0.020	.205	.201	-0.110	-0.067	.210	-0.031	0.035	.293		
	Combin.																											
	Sig. (2-																											
	tailed)		0.164	0.112	0.738	0.188	0.443	0.456	0.000	0.765	0.237	0.061	0.370	0.004	0.728	0.879	0.010	0.542	0.043	0.047	0.282	0.512	0.038	0.761	0.733	0.003		
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
P11	Pearson	0.037	.228	.368	-0.040	.229	.302	0.117	.342	.440	0.190	1	.717	.223	.199	0.179	0.149	0.187	.228	0.019	0.183	0.158	0.056	.220	0.141	.582		
	Combin.																											
	Sig. (2-																											
	tailed)		0.718	0.027	0.000	0.698	0.045	0.002	0.252	0.001	0.000																	

P14	Pearson	0.055	-0.126	-0.125	-0.152	0.055	-0.025	-0.090	0.127	0.102	0.036	.199	.392	262	1	.648	.302	0.154	.218	.331	.368	.243	0.094	0.163	0.165	.419
	Correlation																									
	Sig. (2-tailed)	0.588	0.215	0.221	0.135	0.591	0.809	0.378	0.214	0.315	0.728	0.049	0.000	0.009		0.000	0.003	0.130	0.031	0.001	0.000	0.016	0.357	0.108	0.105	0.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
P15	Pearson	-0.010	-0.013	-0.023	-0.100	0.067	0.160	0.052	.251	.208	0.016	0.179	.435	0.148	.648	1	.346	.212	.264	.331	.379	.335	0.125	.216	.258	.530
	Correlation																									
	Sig. (2-tailed)	0.923	0.898	0.780	0.326	0.515	0.101	0.609	0.013	0.040	0.879	0.078	0.000	0.146	0.000		0.000	0.036	0.005	0.001	0.000	0.001	0.205	0.032	0.010	0.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
P16	Pearson	0.011	-0.170	-0.185	-0.023	-0.034	0.095	0.035	0.092	0.074	.299	0.149	.251	.297	.302	.346	1	-0.017	0.089	.273	0.071	0.082	.396	0.039	0.070	.327
	Correlation																									
	Sig. (2-tailed)	0.911	0.095	0.068	0.821	0.743	0.354	0.732	0.367	0.470	0.010	0.143	0.012	0.003	0.003	0.000		0.868	0.382	0.007	0.485	0.423	0.000	0.711	0.496	0.001
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
P17	Pearson	-0.040	-0.023	0.021	-0.167	0.049	0.046	0.085	-0.100	0.077	0.020	0.187	.229	0.007	0.154	.212	-0.017	1	.512	0.135	.373	.288	0.048	.247	.268	.332
	Correlation																									
	Sig. (2-tailed)	0.698	0.795	0.836	0.101	0.629	0.652	0.403	0.329	0.444	0.842	0.085	0.623	0.944	0.130	0.036	0.868		0.000	0.186	0.000	0.008	0.628	0.014	0.008	0.001
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
P18	Pearson	0.043	0.012	0.107	-0.117	0.085	-0.049	0.169	0.065	0.095	.205	.228	.332	0.154	.218	.264	0.089	.512	1	.385	.412	.356	.277	.277	.353	.531
	Correlation																									
	Sig. (2-tailed)	0.672	0.903	0.296	0.250	0.403	0.633	0.096	0.527	0.352	0.043	0.024	0.001	0.129	0.031	0.009	0.352	0.000		0.000	0.000	0.000	0.006	0.006	0.000	0.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
P19	Pearson	-0.081	-.255	-0.164	-0.168	0.051	-0.116	0.157	0.007	-0.136	.201	0.019	0.146	.430	.331	.331	.273	0.135	.385	1	.295	0.149	.393	0.016	0.132	.338
	Correlation																									
	Sig. (2-tailed)	0.428	0.011	0.107	0.098	0.617	0.256	0.122	0.948	0.182	0.047	0.851	0.151	0.000	0.001	0.001	0.007	0.186	0.000		0.003	0.144	0.000	0.876	0.197	0.001
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
P20	Pearson	-0.050	-0.031	-0.012	-.206	0.143	0.151	-0.090	0.178	0.052	-0.110	0.183	.269	0.059	.368	.379	0.071	.373	.412	.295	1	.746	0.128	.430	.401	.499
	Correlation																									
	Sig. (2-tailed)	0.628	0.763	0.910	0.041	0.159	0.137	0.380	0.080	0.608	0.282	0.071	0.007	0.564	0.000	0.000	0.485	0.000	0.000	0.003		0.000	0.208	0.000	0.000	0.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
P21	Pearson	-0.013	0.020	0.027	-0.170	.201	.205	0.033	0.173	0.046	-0.067	0.169	.295	-0.011	.243	.335	0.082	.268	.356	.449	.746	1	.201	.513	.443	.512
	Correlation																									
	Sig. (2-tailed)	0.898	0.842	0.793	0.094	0.047	0.043	0.748	0.088	0.655	0.512	0.118	0.003	0.914	0.016	0.001	0.423	0.008	0.000	0.144	0.000		0.047	0.000	0.000	0.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
P22	Pearson	0.004	-0.036	-0.055	0.016	0.107	0.066	0.161	0.057	0.008	.210	0.056	0.172	.416	.094	0.129	.396	0.049	.277	.393	0.129	.201	1	-0.074	0.087	.378
	Correlation																									
	Sig. (2-tailed)	0.973	0.725	0.593	0.876	0.294	0.517	0.118	0.579	0.933	0.038	0.085	0.090	0.000	0.357	0.205	0.000	0.628	0.006	0.000	0.208	0.047		0.471	0.392	0.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
P23	Pearson	-0.020	-0.050	0.030	-0.008	-0.038	0.053	0.011	0.087	0.095	0.071	.220	.295	-0.068	.153	.216	0.038	.247	.277	0.016	.493	.513	-0.074	1	.676	.397
	Correlation																									
	Sig. (2-tailed)	0.848	0.767	0.769	0.954	0.772	0.607	0.911	0.394	0.353	0.761	0.030	0.008	0.168	0.052	0.711	0.014	0.006	0.876	0.000	0.000	0.471		0.000	0.000	0.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
P24	Pearson	0.163	-0.098	-0.082	0.100	0.058	0.109	0.052	0.098	0.095	0.035	0.141	.346	0.052	0.165	.258	0.070	.258	.353	0.132	.401	.443	0.087	.676	1	.487
	Correlation																									
	Sig. (2-tailed)	0.110	0.336	0.420	0.327	0.573	0.283	0.609	0.338	0.354	0.733	0.165	0.000	0.367	0.105	0.010	0.496	0.008	0.000	0.197	0.000	0.000	0.392	0.000	0.000	0.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Total	Pearson	258	.287	.375	0.175	.427	.501	.302	.514	.496	.293	.562	.686	.365	.419	.530	.327	.332	.331	.338	.499	.512	.378	.397	.487	1
	Correlation																									
	Sig. (2-tailed)	0.010	0.004	0.000	0.085	0.000	0.000	0.003	0.000	0.000	0.003	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.001	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98



Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

		Correlations																											
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	Total
P1	Pearson Correlation	1																											
	Sig. (2-tailed)	0.135																											
N		98																											
P2	Pearson Correlation	-0.135	1																										
	Sig. (2-tailed)	0.163																											
N		98	98																										
P3	Pearson Correlation	-0.144	0.668	1																									
	Sig. (2-tailed)	0.151	0.000																										
N		98	98	98																									
P4	Pearson Correlation	-0.385	0.142	0.151	1																								
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.164	0.138	0.008																								
N		98	98	98	98																								
P5	Pearson Correlation	-0.003	0.305	0.352	-0.100	1																							
	Sig. (2-tailed)	0.821	0.002	0.000	0.328	0.000																							
N		98	98	98	98	98																							
P6	Pearson Correlation	0.131	0.091	0.201	0.008	0.560	1																						
	Sig. (2-tailed)	0.198	0.373	0.047	0.938	0.000	0.000																						
N		98	98	98	98	98	98																						
P7	Pearson Correlation	-0.252	-0.140	-0.086	0.242	0.083	0.352	1																					
	Sig. (2-tailed)	0.012	0.143	0.397	0.018	0.417	0.000	0.000																					
N		98	98	98	98	98	98	98																					
P8	Pearson Correlation	0.007	0.003	0.009	0.923	0.700	0.000	0.255	1																				
	Sig. (2-tailed)	0.918	0.831	0.800	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000																				
N		98	98	98	98	98	98	98	98																				
P9	Pearson Correlation	0.068	0.150	0.108	-0.141	0.291	0.400	0.155	0.584	1																			
	Sig. (2-tailed)	0.568	0.141	0.290	0.017	0.003	0.000	0.000	0.000	0.000																			
N		98	98	98	98	98	98	98	98	98																			
P10	Pearson Correlation	0.170	0.086	0.074	0.193	0.008	0.082	0.416	0.070	0.207	1																		
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.406	0.471	0.218	0.953	0.423	0.000	0.860	0.008	0.000																		
N		98	98	98	98	98	98	98	98	98	98																		
P11	Pearson Correlation	-0.048	0.242	0.064	0.190	0.336	0.178	-0.011	0.234	0.253	0.068	1																	
	Sig. (2-tailed)	0.642	0.001	0.540	0.058	0.001	0.084	0.911	0.020	0.012	0.941	0.000																	
N		98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98																	
P12	Pearson Correlation	0.013	0.121	0.076	0.005	0.551	0.305	0.255	0.415	0.425	0.084	0.207	1																
	Sig. (2-tailed)	0.902	0.233	0.095	0.961	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000																
N		98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98																
P13	Pearson Correlation	-0.277	-0.082	-0.038	0.163	0.020	0.097	0.221	-0.087	-0.015	0.282	0.018	0.255	1															
	Sig. (2-tailed)	0.006	0.540	0.708	0.110	0.842	0.212	0.000	0.394	0.880	0.000	0.000	0.011	0.000															
N		98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98															
P14	Pearson Correlation	0.004	0.314	0.311	0.000	0.480	0.071	0.022	0.443	0.364	0.051	0.202	0.441	0.070	1														
	Sig. (2-tailed)	0.812	0.002	0.002	0.832	0.000	0.900	0.873	0.000	0.002	0.615	0.001	0.000	0.083	0.000														
N		98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98														

Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

		Correlations																		
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	Total
P1	Pearson Correlat Sig. (2- tailed)	1	0.030	-0.123	.349	0.082	-0.005	.318	0.011	-0.144	.454	-0.026	-0.174	.315	-0.142	-0.227	0.047	-.239	-0.047	0.168
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
P2	Pearson Correlat Sig. (2- tailed)	0.030	1	.616	0.074	.609	.413	0.009	.383	.370	-0.059	.500	.280	-0.151	.391	.245	-0.031	.206	.230	.591
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
P3	Pearson Correlat Sig. (2- tailed)	-0.123	.616	1	-0.012	.332	.336	-0.054	.239	.292	-0.165	0.173	.543	-.291	-.316	-.245	-0.115	0.158	0.178	.422
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
P4	Pearson Correlat Sig. (2- tailed)	.349	0.074	-0.012	1	0.094	-0.054	.471	0.099	0.056	.322	0.148	-0.048	.402	-0.102	-0.106	.228	0.094	0.059	.360
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
P5	Pearson Correlat Sig. (2- tailed)	0.082	.609	.332	0.094	1	.624	-0.055	.495	.570	-0.015	.511	.306	-0.080	.476	0.169	-0.028	.295	.293	.659
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
P6	Pearson Correlat Sig. (2- tailed)	-0.005	.413	.336	-0.054	.624	1	-0.197	.302	.378	-0.155	.319	.280	-.254	.292	.382	-0.167	0.176	0.124	.445
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
P7	Pearson Correlat Sig. (2- tailed)	.318	0.009	-0.054	.471	-0.055	-0.197	1	0.166	-0.165	.424	-0.066	-0.034	.528	-0.036	-0.096	.289	0.000	0.049	.309
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
P8	Pearson Correlat Sig. (2- tailed)	0.011	.383	.239	0.099	.495	.302	0.166	1	.574	0.166	.485	.409	0.116	.422	.333	0.081	.378	0.165	.687
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
P9	Pearson Correlat Sig. (2- tailed)	-0.144	.370	.292	0.058	.570	.378	-0.105	.574	1	-0.006	.602	.515	-0.017	.606	.343	-0.041	.368	.249	.664
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
P10	Pearson Correlat Sig. (2- tailed)	.454	-0.059	-0.165	.322	-0.015	-0.155	.424	0.166	-0.006	1	-0.004	-0.141	.655	0.010	-0.065	.268	-0.012	0.037	.325
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
P11	Pearson Correlat Sig. (2- tailed)	-0.026	.500	0.173	0.148	.511	.319	-0.066	.485	.602	-0.004	1	.505	0.028	.457	.277	0.041	.381	.284	.661
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
P12	Pearson Correlat Sig. (2- tailed)	-0.174	.280	.543	-0.048	.306	.280	-0.034	.409	.515	-0.141	.505	1	-0.103	.444	.259	-0.125	.314	.247	.528
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
P13	Pearson Correlat Sig. (2- tailed)	.315	-0.151	-.291	.402	-0.080	-.254	.528	0.116	0.017	.655	0.028	-0.103	1	0.027	-0.143	.504	-0.103	-0.020	.298
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
P14	Pearson Correlat Sig. (2- tailed)	-0.142	.391	.316	-0.102	.476	.292	-0.036	.422	.606	0.010	.457	.444	0.027	1	.518	-0.055	.406	.361	.641
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
P15	Pearson Correlat Sig. (2- tailed)	-.227	.245	.245	-0.106	0.169	.382	-0.096	.333	.343	-0.065	.277	.259	-0.143	.518	1	-0.084	.501	.317	.468
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
P16	Pearson Correlat Sig. (2- tailed)	0.047	-0.031	-0.115	.228	-0.028	-0.167	.269	0.081	-0.041	.268	0.041	-0.125	.504	-0.055	-0.084	1	0.015	-0.052	.215
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
P17	Pearson Correlat Sig. (2- tailed)	-.239	.206	0.158	0.094	.295	0.176	0.000	.378	.368	-0.012	.381	.314	-0.103	.406	.501	0.015	1	.653	.546
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
P18	Pearson Correlat Sig. (2- tailed)	-0.047	.230	0.178	0.059	.293	0.124	0.049	0.165	.249	0.037	.284	.247	-0.020	.361	.317	-0.052	.653	1	.485
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Total	Pearson Correlat on Sig. (2- tailed)	0.168	.591	.422	.360	.659	.445	.309	.687	.664	.325	.661	.528	.298	.641	.468	.215	.546	.485	1
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98

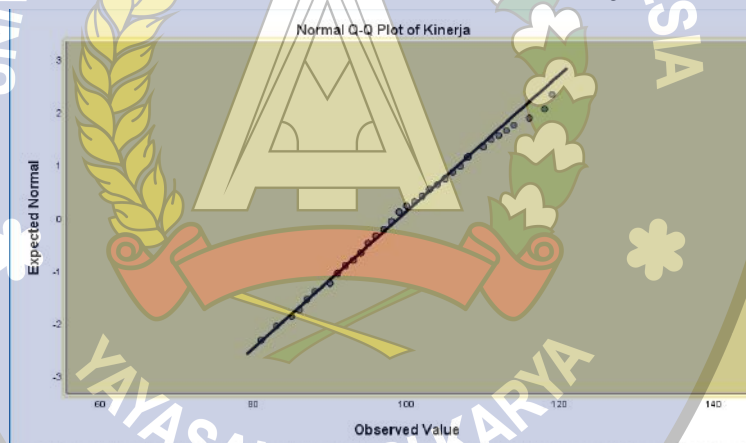
Hasil Olah Data Uji Reabilitas

Hasil Uji Reabilitas Data

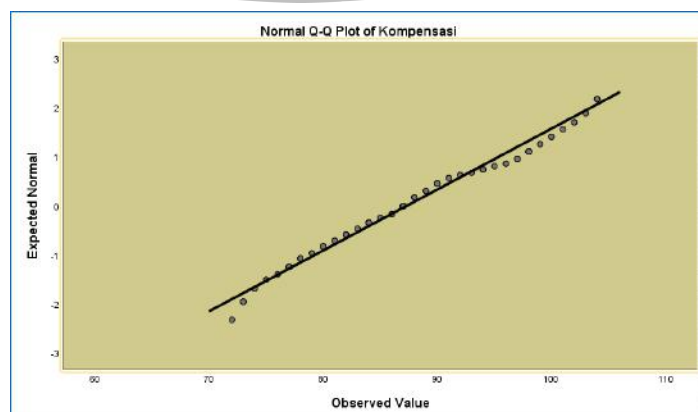
Variabel	Cronbach Alpha	Kondisi	r alpha tabel	Status
Kinerja (Y)	0,781	>	0,60	Reliabel
Kompensasi (X1)	0,797	>	0,60	Reliabel
Kepemimpinan (X2)	0,866	>	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,801	>	0,60	Reliabel

Hasil uji Normalitas Q-Q Plot

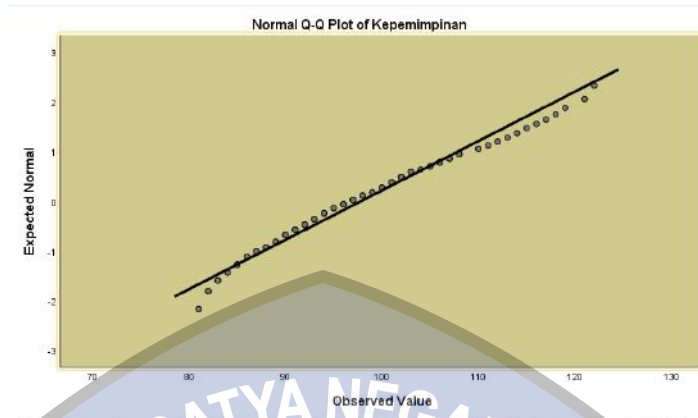
Grafik Q-Q Plot Variabel Kinerja



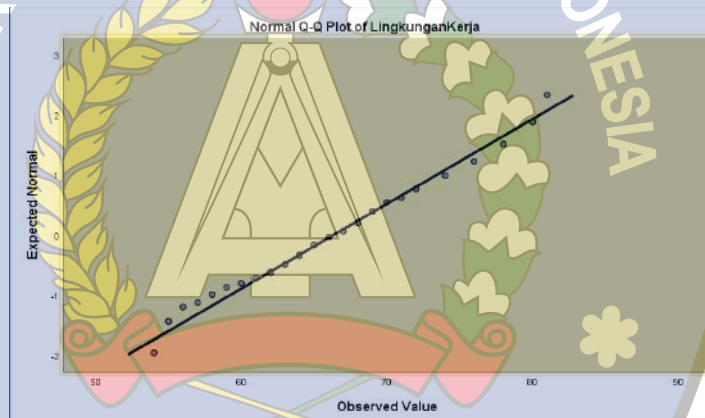
Grafik Q-Q Plot Variabel Kompensasi



Grafik Q-Q Plot Kepemimpinan

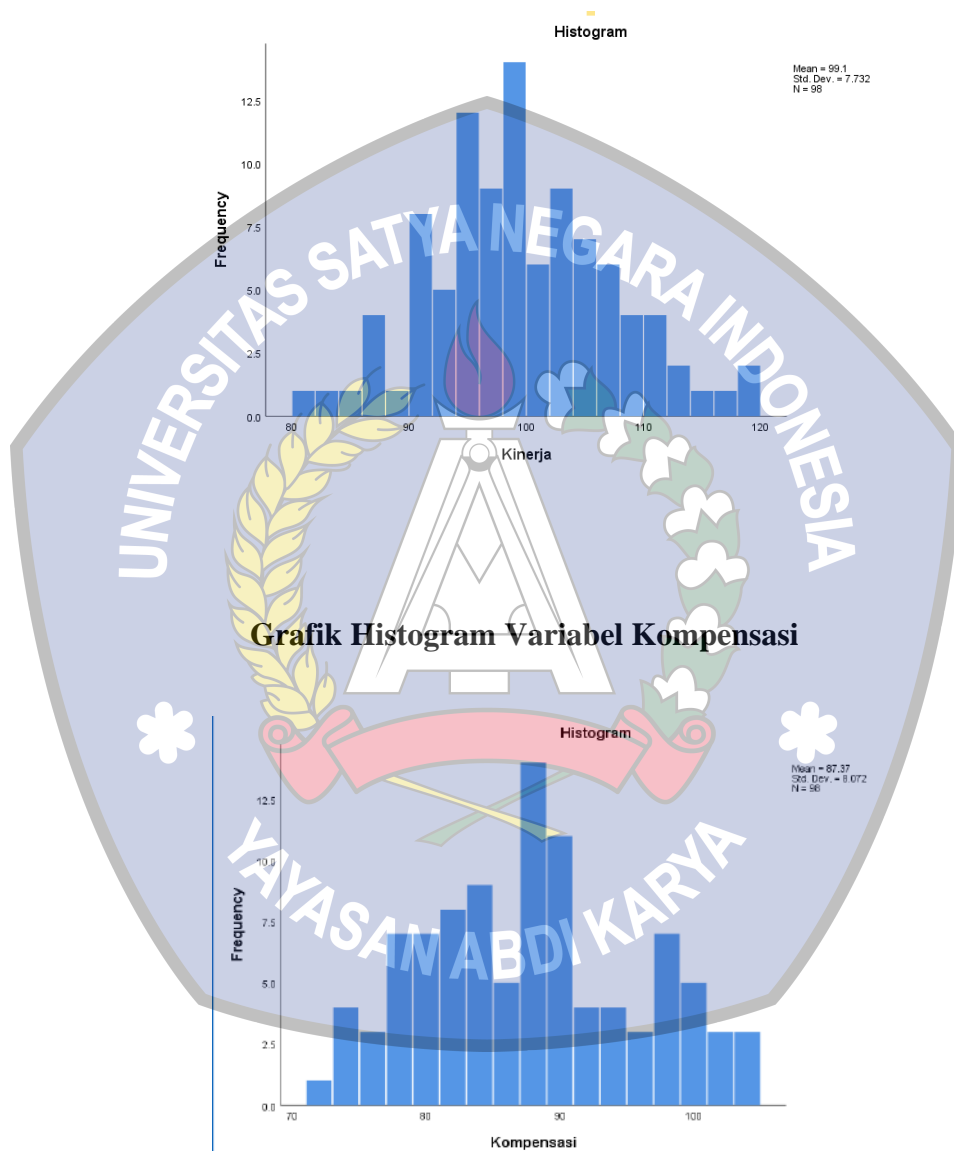


Grafik Q-Q Plot Variabel Lingkungan Kerja

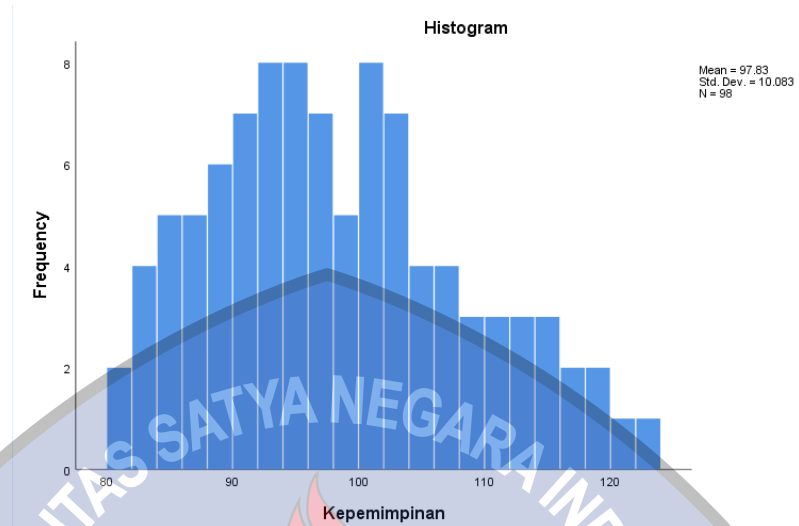


Hasil uji Normalitas Histogram

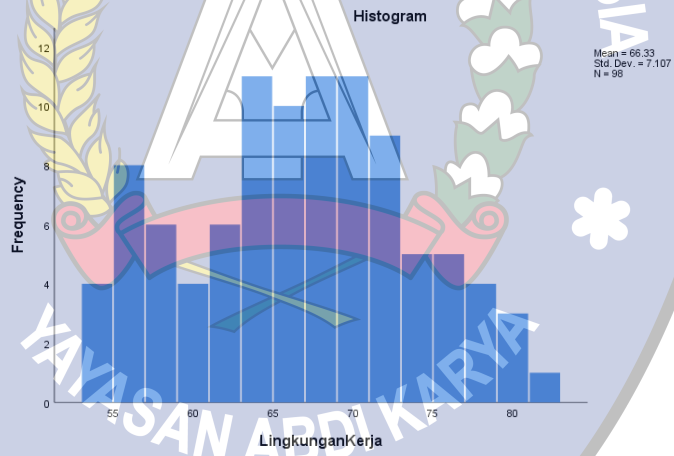
Grafik Histogram Variabel Kinerja



Grafik Histogram Variabel Kepemimpinan



Grafik Histogram Variabel Lingkungan Kerja



Hasil uji Normalitas One Sample Kolmogorov

Hasil Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja	Kompensasi	Kepemimpinan	LingkunganKerja
N		98	98	98	98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	99.10	87.37	97.83	66.33
	Std. Deviation	7.732	8.072	10.083	7.107
Most Extreme Differences	Absolute	.077	.076	.076	.063
	Positive	.077	.076	.076	.063
	Negative	-.040	-.067	-.048	-.046
Test Statistic		.077	.076	.076	.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.178 ^c	.186 ^c	.183 ^c	.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.



Hasil uji Multikolinieritas

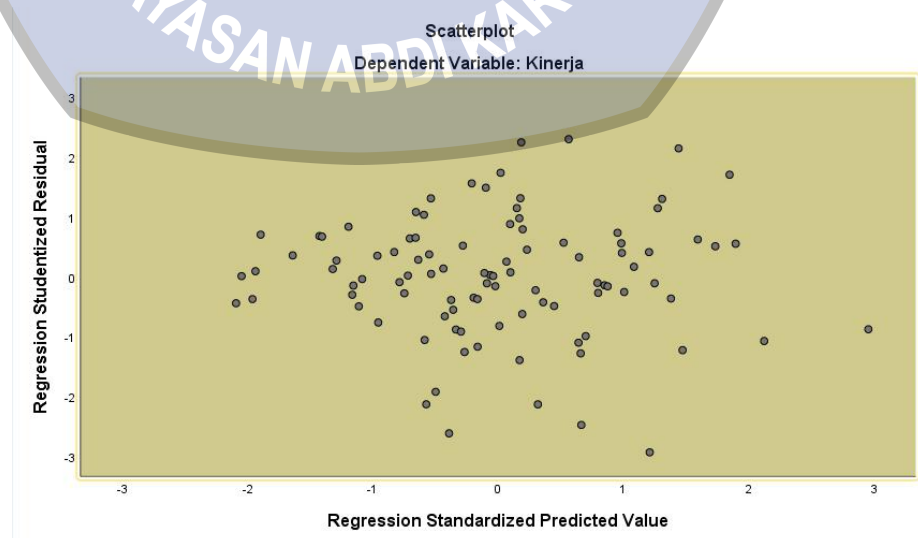
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	30.257	10.070		3.005	.003		
	Kompensasi	.286	.083	.299	3.452	.001	.946	1.057
	Kepemimpinan	.188	.067	.245	2.824	.006	.936	1.068
	LingkunganKerja	.384	.092	.353	4.168	.000	.988	1.012

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil uji Heteroskedasitas

Grafik Scatter Plot



Hasil uji Autokorelasi

Tabel 4.8
Hasil Uji Autokolerasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.579 ^a	0.335	0.314	6.404	1.978

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Regresi Linier Berganda

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	30.257	10.070		3.005	.003		
	Kompensasi	.286	.083	.299	3.452	.001	.946	1.057
	Kepemimpinan	.188	.067	.245	2.824	.006	.936	1.068
	LingkunganKerja	.384	.092	.353	4.168	.000	.988	1.012

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil uji F (Uji Simultan)

Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1943.420	3	647.807	15.794	.000 ^b
Residual	3855.560	94	41.017		
Total	5798.980	97			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, Kompensasi, Kepemimpinan

Hasil uji t

Hasil Uji Analisis Regresi Secara Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	30.257	10.070		3.005	.003	
	KOMPENSASI	,286	,083	,202	3.452	.001	,946
	KEPEMIMPINAN	,188	,067	,199	2.824	.006	,936
	LINGKUNGAN KERJA	,384	,092	,179	4.168	.000	,988

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil uji R²

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,579 ^a	,335	,314	6,404

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