

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA
DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
CV. SENTOSA PURWOKERTO**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Purwokerto untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Syaria'h
(S.E.Sy.)**

IAIN PURWOKERTO

Oleh:
RIZKA NOOR AWALY

NIM. 082323034

**PROGAM STUDI EKONOMI SYARIA'H FAKULTAS EKONOMI
DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO
2015**

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya :

Nama : Rizka Noor Awaly

NIM : 082323034

Jenjang : S-1

Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam

Prodi : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi berjudul “*Analisis Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sentosa Purwokerto*” dengan ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi ini, diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka. Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar yang saya peroleh.

Purwokerto, 10 November 2015

Saya yang menyatakan,

Rizka Noor Awaly

NIM. 082323034



NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam IAIN Purwokerto
Di Purwokerto

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari Rizka Noor Awaly , NIM: 082323034 yang berjudul:

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. SENTOSA
PURWOKERTO**

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto untuk diajukan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam Ekonomi Syariah (S.E.Sy.).

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Purwokerto, 6 November 2015
Pembimbing,

Iin Solikhin, M.Ag.
NIP.197208052001121002

MOTTO

“ Jikalau tidak dengan mereka (wanita) kemenangan tak mungkin kita capai..”

(Vladimir Lenin)

“ Aku harus lebih kuat dari rasa takutku”

(Malala Yousafzai)

“Mahasiswa bukan kerbau, Dosen bukan dewa”

(Soe Hok Gie)



IAIN PURWOKERTO

KATA PENGANTAR



Segala Puji bagi Allah SWT yang telah memberikan nikmatnya berupa Iman dan Islam. Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada baginda Rasulullah SAW yang menerangi dunia dengan risalah-risalah yang diembannya sehingga setiap langkah hidup dan kehidupan umat Islam di seluruh penjuru dunia terinspirasi olehnya.

Sebagai ungkapan terima kasih penulis atas limpahan taufiq, hidayah, dan inayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana di Institut Agama Islam Negeri Purwokerto dan sebagai karya yang “Abadi” sebagai prestasi akbar dalam menyelesaikan kuliah Strata

Penulis menyadari dengan segala kerendahan hati, bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak baik berupa moril maupun materiil. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada yang terhormat:

1. Dr. H. A. Luthfi Hamidi, M.Ag., Rektor Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.
2. Drs. H. Munjin, M.Pd.I, Wakil Rektor I Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.
3. Drs. Asdlori, M.Pd.I, Wakil Rektor II Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.

4. H. Supriyanto, Lc, M.S.I, Wakil Rektor III Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.
5. Dr. Aminudin Aziz Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
6. Iin Solikhin M.Ag. Wakil Dekan I fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
7. Ahmad Dahlan, MSI. Wakil Dekan II fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
8. Drs. Attabik, M.Ag. Wakil Dekan III fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
9. Dewi Laela Hilyatin, MSI. Ketua Jurusan Ekonomi Syari'ah.
10. Jajaran Staf Adminitrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
11. Serta seluruh Dosen IAIN Purwokerto, yang telah mengajarkan berbagai Ilmu yang bermanfaat kepada saya, selama menempuh progam S 1.
12. Iin Solikhin M.Ag. selaku pembimbing skripsi penulis, terima kasih atas segala arahan, kesabaran dan keramah tamahannya dalam membimbing penulis kearah yang lebih baik selama penyusunan skripsi ini.
13. Terimakasih teruntuk kedua Orang Tuaku yang saya anggap sebagai malaikat duniaku (Bpk. Nasikhudin dan Ibu Ratini), yang tak pernah bosan membimbing dan memberi motifasi terhadap saya dalam pengerjaan Skripsi ini.
14. Teruntuk wanita kecil mungil yang aku anggap sebagai adik, Viona Rahayu Noor Manggaly, yang selalu memberikan senyum pertanda semangatnya Diriku yang berhasil mengerjakan Skripsi ini.

15. Terima kasih juga pada segenap keluarga besar Bani Noor dan Bani Malik, yang selalu membimbingku ketika patah semangat dan akhirnya bisa menyelesaikan Skripsi ini.
16. Terima kasih pada semua kawanku, yang aku anggap sebagai sahabat lebih tepatnya saudara, yang selalu ada menemani masa-masa dimana akhirnya saya bisa menyelesaikan Skripsi ini.
17. Terima kasih teman mahasiswa seperjuangan Ali imron, Taksus Monalisa Adistin, Fahmi Vidi Alamsyah (mlijo), Eko Safril, Bayu Setiaji, yang tak pernah putus asa dalam mengerjakan skripsi hingga diriku sampai pada titik ini.
18. Terima kasih pada teman-teman Ampas kopi kolektif, Tam-tam Pancake, Dage Cloting dan Weling Creative Ujang, Burik, Hamam, Pawon, Tama dkk, yang selalu menghiiasi hari dimana saya mengerjakan skripsi ini.
19. Terima kasih pada khususnya Komunitas Teater didik yang telah menjadi rumah keduaku, telah menjadi rumah kenanganku, dan rumah ilmu bagiku, yang menempaku hingga berhasil pada pengerjaan Skripsi ini.
20. Terima kasih pada semua teman-teman UKM IAIN Purwokerto, yang selalu mendukung pengerjaan skripsi ini.
21. Terima kasih pada sahabat canda tawa di PMII, Vandi, Tofa, Hendra, Aris coy, Kholis, kalian bagian dari cerita perjuangan dalam Kampus.

22. Teman-teman Ekonomi Syari'ah angkatan 2008, yang sudah maemberi banyak kenangan, penulis rindu masa-masa dimana kalian tak sesibuk seperti sekarang.
23. Terima kasih pada kantin IAIN Purwokerto, yang memberiku layanan yang menyehatkan, sehingga saya bisa mengerjakan skripsi ini dengan keadaan Sehat.
24. Terima kasih untuk kawan-kawan warga Rt2/Rw5 bantarsoka, yang memberikan canda tawa penghilang rasa penat ketika pengerjaan skripsi ini.
25. Terima kasih pada CV Sentosa Purwokerto, yang telah memberikan waktunya untuk diteliti sehingga skripsi ini terselesaikan.
26. Terima kasih pada sosok wanita yang mungkin akan mendampingiku nanti yang namanya selalu dalam ucapan AL-Fatehahku dan memberikan harapan bahwa hidup harus berjuang, sehingga perjuangan itu akhirnya bisa menyelesaikan skripsi ini.
27. Terima kasih untuk semua pihak yang tak dapat penulis ucapkan satu persatu, karena kalian alasan kenapa saya masih terus berkarya sampai detik ini.

Tak ada kata yang dapat penulis ungkapkan untuk menyampaikan rasa terima kasih, melainkan hanya do'a semoga amal baik dan segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapat imbalan yang lebih dari Allah SWT. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan para pembaca pada umumnya. *Barokallohu lana mina dunya Ilal akiroh*. Aamiin

Purwokerto, 10 November 2015

Penulis,

Rizka Noor Awaly

NIM. 082323034



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SEKRIPI	iii
HALAMAN NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	xi
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Definisi Operasional.....	7
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
E. Telaah Pustaka	10
F. Sistematika Pembahasan	16
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Manajemen Personalia.....	18
B. Kinerja	19
1. Pengertian Kinerja	19
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	22

3. Manfaat Penilaian Kinerja	24
4. Tujuan Penilaian Prestasi Kinerja.....	25
5. Metode-Metode Penilaian Prestasi Kinerja	26
C. Kepemimpinan	28
1. Pengertian Kepemimpinan.....	28
2. Fungsi Kepemimpinan	29
3. Syarat-Syarat Kepemimpinan	31
4. Gaya Kepemimpinan.....	31
D. Kompensasi	34
1. Pengertian Kompensasi	34
2. Jenis-Jenis Kompensasi	36
3. Tujuan Kompensasi	37
E. Lingkungan Kerja.....	38
1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	38
2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	40
3. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	41

IAIN PURWOKERTO

BAB III METODE PENELITIAN DAN METODE ANALISIS DATA

A. Metode penelitian	44
1. Jenis Penelitian	44
2. Jenis dan Sumber Data.....	44
3. Tempat dan waktu Penelitian.....	45

4. Objek dan Subjek Penelitian.....	45
5. Metode Pengumpulan Data.....	46
6. Pengambilan Sampel	42
B. Metode Analisis Data	42
1. Teknik Analisis Data.....	42
2. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	46
3. Uji Asumsi Klasik.....	47
4. Uji Elastisitas.....	49

BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum CV. Sentosa Purwokerto	50
1. Sejarah berdirinya	50
2. Struktur Organisasi	51
3. Tenaga Kerja dan Jam Kerja	52
4. Sistem Pengupahan	53
5. Proses Produksi.....	54
B. Hasil Penelitian dan Analisis Data.....	56
1. Gambaran Umum Responden	56
2. Analisis Validitas dan Reliabilitas.....	58
3. Uji Asumsi Klasik.....	59
4. Analisis Regresi Berganda.....	60
5. Pengujian Model Secara Statistik.....	62

IAIN PURWOKERTO

6. Uji Elastisitas.....	65
-------------------------	----

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	67
B. Saran	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP





BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai berbagai kegiatan tertentu dalam usahanya untuk mencapai tujuannya. Secara umum, tujuan utama sebuah perusahaan adalah untuk memperoleh laba (*profit*). Dalam hal ini CV. Sentosa adalah sebuah perusahaan swasta yang bergerak dibidang pembuatan stik ice cream dengan tujuan mencari laba dalam usahanya, selain mencari laba CV.Sentosa sendiri bertujuan mengangkat pemuda-pemuda sekitar yang setiap hari memiliki kegiatan negatif terhadap lingkungan sekitar dan mengangur tanpa tujuan dengan memberikan berikan pekerjaan, tujuan ini yang menjadikan CV.Sentosa bisa berbagi rejeki dan membuka lapangan pekerjaan untuk mengentaskan pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan khususnya pada warga sekitarnya. Selain pemuda, ibu-ibu dan bapak-bapak memiliki kontribusi dalam berjalannya roda usaha dengan menjadi karyawan borongan.

Dewasa ini tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, material, dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk

mencapai tujuannya, kinerja yang dicari oleh perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima.¹

Dalam kondisi saat ini, perubahan lingkungan bisnis, baik teknologi, politik, ekonomi sangat berpengaruh pada perusahaan-perusahaan besar khususnya dalam menghadapi persaingan. Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kinerja dan kualitas produk yang rendah. Untuk mampu membawa organisasi perusahaan dalam memasuki lingkungan bisnis, manajer harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan. Dalam hal ini untuk terus meningkatkan produktifitas usaha dan mampu bersaing CV.Sentosa menyadari akan hal itu. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian untuk menjaga kualitas dan kuantitas SDM yang dimiliki, CV.Sentosa senantiasa menciptakan suasana yang nyaman dan bebas bagi para karyawannya untuk menciptakan suasana kerja seperti dirumah sendiri, dan juga membangun suasana silahturahmi antar karyawan yang harus dijaga setiap saat.

Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya

¹ Mathis dan Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi I*, (Yogyakarta : Salemba Empat, 2002), hlm. 89.

manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi.¹

Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya faktor individual dan faktor situasional². Faktor individual meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor situasional meliputi faktor sosial dan organisasi, faktor fisik dan pekerjaan. Faktor sosial dan organisasi meliputi kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, desain dan kondisi alat-alat kerja, penentuan ruang kerja, dan lingkungan kerja. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.³

Era globalisasi menuntut perusahaan atau organisasi untuk dapat mengambil keputusan dalam hal strategi yang tepat agar dapat bersaing di lingkungan industri yang semakin ketat dan kompetitif. Keputusan tersebut menyangkut keputusan di dalam semua bidang fungsional. Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah, bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.⁴ Kesuksesan dan kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang

¹ T. Hani Handoko. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2001), hlm. 133.

² Moh. As'ad. *Psikologi Industri*, (Yogyakarta Liberty, 2001), hlm. 49.

³ T. Hani Handoko. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, hlm. 12.

⁴ Nurhayati. *Kontribusi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perusahaan : Masihkah Diperlukan*, Vol 1 NO. 1, (Telaah Bisnis, 2000), hlm. 8.

telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.¹

Mengingat pentingnya karyawan dalam suatu organisasi tersebut, mendorong pihak manajemen untuk memahami faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan.

Perusahaan mempunyai tujuan yang harus dicapai oleh elemen yang terdapat didalamnya. Disinilah dibutuhkan peran karyawan sebagai elemen penggerak elemen perusahaan lainnya. Proses pencapaian tujuan tersebut menimbulkan interaksi dan hubungan kinerja diantara karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah kompensasi.

Masalah kompensasi mungkin merupakan fungsi manajemen personalia paling sulit dan membingungkan. Tidak hanya pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas paling kompleks, tetapi juga aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi. Meskipun kompensasi harus mempunyai dasar yang logik, rasional dan dapat dipertahankan, hal ini menyangkut banyak faktor emosional dari sudut pandang para karyawan.

Pada dasarnya kompensasi itu penting bagi seorang karyawan karena, dari besarnya kompensasi yang diberikan mencerminkan ukuran nilai kerja mereka. Apabila kompensasi diberikan secara benar maka para karyawan akan lebih

¹ Yuniningsih. *Membangun Komitmen dan Menciptakan Kinerja Sumber Daya Manusia Untuk Memperoleh Keberhasilan Perusahaan*, Vol.1 No.1, (Fokus Ekonomi, April 2002), hlm. 10.

termotivasi/terpuaskan untuk meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan organisasinya.^y

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Kepemimpinan merupakan suatu masalah yang kompleks dan sulit, karena sifat dasar kepemimpinan itu sendiri memang sangat kompleks. Akan tetapi, perkembangan saat ini telah membawa banyak kemajuan sehingga pemahaman tentang kepemimpinan menjadi lebih sistematis dan objektif. Orang-orang yang terlibat dalam hubungan tersebut menginginkan sebuah perubahan sehingga pemimpin diharapkan mampu menciptakan perubahan yang signifikan dalam organisasi dan bukan mempertahankan status quo. Selanjutnya, perubahan tersebut bukan merupakan sesuatu yang diinginkan pemimpin, tetapi lebih pada tujuan (*purposes*) yang diinginkan dan dimiliki bersama. Tujuan tersebut merupakan sesuatu yang diinginkan, dan diharapkan, dapat dicapai di masa depan sehingga tujuan ini menjadi motivasi utama visi dan misi organisasi. Pemimpin mempengaruhi pengikutnya untuk mencapai perubahan berupa hasil yang diinginkan bersama. Kepemimpinan merupakan

^y T. Hani Handoko. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, hlm. 100.

aktivitas orang-orang, yang terjadi di antara orang-orang, dan bukan sesuatu yang dilakukan untuk orang-orang sehingga kepemimpinan melibatkan pengikut (*followers*). Proses kepemimpinan juga melibatkan keinginan dan niat, keterlibatan yang aktif antara pemimpin dan pengikut untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama. Dengan demikian, baik pemimpin atau pun pengikut mengambil tanggung jawab pribadi (*personal responsibility*) untuk mencapai tujuan bersama tersebut.

CV. Sentosa merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan stik ice cream. Oleh karenanya perusahaan perlu memiliki mutu produk yang sesuai dengan harapan produsen. Untuk memperoleh produk yang berkualitas diperlukan tenaga kerja yang mempunyai kualitas kerja tinggi seiring dengan persaingan yang semakin ketat sejalan dengan terjadinya perubahan lingkungan bisnis dan meluasnya globalisasi ekonomi.

Pengelolaan usaha stik es cream CV. Sentosa yang berbasis ekonomi dan manajemen penting artinya untuk menghadapi situasi persaingan global, mengantisipasi cepatnya perubahan lingkungan dan menjaga kelangsungan usaha sendiri, untuk itulah diperlukan kinerja dari karyawan sebagai faktor penting penentu dan pelaksana kualitas kerjanya. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam keberhasilan organisasi, karena hasil kerja karyawan mempunyai peranan besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan pada uraian di atas, maka penting untuk mengetahui pengaruh yang ditimbulkan adanya kompensasi, situasi lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dalam sebuah penelitian yang berjudul Analisis Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sentosa Purwokerto.

B. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalahan dalam memahami judul penulis tersebut diatas, maka perlu dijelaskan beberapa kalimat (kata) dalam judul penelitian tersebut, diantaranya

1. Kinerja

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.[^] Adapun indikator dari kinerja adalah sebagai berikut: Cermat dan jarang membuat kesalahan, memenuhi standar kerja yang telah ditentukan, menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas, tidak kesulitan bekerja sama dengan rekan kerja, berusaha memberikan hasil kerja sebaik mungkin, memberikan pelayanan lebih dari sekedar yang diminta pelanggan, menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah atau disupervisi atasan

[^] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan 3, (Bandung: PT. Rafika Aditama, 2009), hlm. 30.

2. Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.⁹ Adapun indikator dari kompensasi adalah sebagai berikut: Gaji yang diterima, bonus yang diterima, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, jaminan kesehatan, mendaftarkan asuransi.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan CV. Sentosa Purwokerto pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.¹⁰ Adapun indikator atau item-item lingkungan kerja meliputi: Fasilitas kerja, perlengkapan, kebersihan ruangan, pencahayaan, hubungan antar karyawan, hubungan dengan pimpinan

4. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sebagai suatu proses memengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.¹¹ Adapun indikator atau item-item lingkungan kerja meliputi: Mempunyai visi yang memacu, menunjukkan perhatian pada hasil, bekerja dengan cara-cara yang telah ditentukan, menyatakan penghargaan terhadap kinerja yang bagus, memberitahu bahwa saya memperoleh apa yang saya inginkan sebagai gantuk untuk kerjsa sama, memberikan saran ketika saya membutuhkan, mempunyai

⁹ T. Hani Handoko. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, hlm. 163.

¹⁰ Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 1996), hlm. 40.

¹¹ Indriyo Gitosudarmo, *Manajemen Pemasaran*. Edisi 4, (Yogyakarta : BPFE, 1997), hlm.

sedikit pengaruh, memotivasi saya untuk melakukan lebih banyak daripada yang saya piker.

Dengan demikian yang dimaksud dari Judul penelitian *Analisis Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sentosa Purwokerto* adalah analisis pengaruh segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk untuk kerja mereka, segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan CV. Sentosa Purwokerto pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja dan proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu terhadap hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

C. Rumusan Masalah

IAIN PURWOKERTO

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan patut untuk diteliti, dengan merumuskannya pada rumusan pokok masalah sebagai berikut:

1. Apakah faktor kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sentosa Purwokerto?
2. Dari ketiga variabel (kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan) Variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Sentosa Purwokerto?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sentosa Purwokerto.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Sentosa Purwokerto.

2. Manfaat Penelitian

- a. Menjadi sumbangan pemikiran bagi pemilik CV. Sentosa dan usaha peningkatan kinerja karyawan.
- b. Dari penelitian ini diharapkan dapat memperkuat penelitian sebelumnya dan teori-teori mengenai kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, serta dapat menjadi referensi tambahan dalam bidang SDM untuk penelitian selanjutnya.

IAIN PURWOKERTO

E. Telaah Pustaka

Persoalan analisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sesungguhnya telah banyak dibicarakan, baik dalam buku-buku, karya ilmiah (penelitian), maupun di jurnal-jurnal, contohnya T. Hani Handoko dalam bukunya *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, A.A. Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia*, dan Hadari Nawawi dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*.

Ketiga buku tersebut membahas tentang manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.¹¹ Ketiga buku tersebut juga mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹²

Alex S. Nitisemito dalam bukunya *Manajemen Personalialia*. Mendefinisikan manajemen personalia adalah suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan *planning, organizing, actuating, dan controlling*, sehingga efektifitas dan efisiensi personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi.¹³ Buku ini menjelaskan bahwa organisasi atau perusahaan sangatlah penting. Tanpa SDM, suatu organisasi tidak mungkin berjalan. Manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, bahan mentah, peralatan, dan lain-lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Sementara untuk perbedaan/persamaan antara isi dengan penelitian tersebut yang sejenis mengenai kinerja dilakukan oleh Ariyanto (2000) dengan judul “*Pengaruh Upah Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Plastik Setia Kawan Di Purwokerto*”. Hasil dari penelitian menyimpulkan bahwa upah memberikan pengaruh lebih besar terhadap

¹¹ T. Hani Handoko. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, hlm. 11.

¹² A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan 3, hlm. 10.

¹³ Alex S. Nitisemito. *Manajemen personalialia*, hlm. 10.

peningkatan kinerja karyawan pada Perusahaan Plastik Setia Kawan di Purwokerto dibandingkan dengan pengalaman kerja dan lingkungan kerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah pada penggunaan variabel dependen, dimana penelitian terdahulu menggunakan variabel dependen kinerja, sedangkan perbedaan dengan penelitian ini adalah adanya penambahan variabel kepemimpinan pada variabel independen.

Signifikansi pengaruh antara *motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja* dilakukan oleh Maryani dan Supomo (2001) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV. Abadi Makmur Purwokerto. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis data diperoleh nilai F Hitung (64,20) dan t hitung variabel motivasi kerja (4,20), t hitung variabel lingkungan kerja (3,40), t hitung variabel kepemimpinan (3,10) lebih besar dibandingkan dengan F tabel dan t tabel.

IAIN PURWOKERTO

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel dependen kinerja, sedangkan perbedaan dengan penelitian ini adalah adanya penambahan variabel kompensasi pada variabel independen.

Penelitian yang dilakukan oleh Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013) yang berjudul *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya*, menyimpulkan adanya pengaruh yang positif antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel dependen kinerja, sedangkan perbedaan dengan penelitian ini adalah adanya penambahan variabel kepemimpinan pada variabel independen.

Penelitian yang dilakukan oleh Deni Primajaya (2012) yang berjudul *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pertamina (Persero) UPMS IV Semarang*, menyimpulkan adanya pengaruh positif antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian diperoleh nilai t hitung untuk variabel Kepemimpinan 4,00, dan t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja 3,10 sehingga nilai t hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel dependen kinerja, sedangkan perbedaan dengan penelitian ini adalah adanya penambahan variabel kompensasi pada variabel independen.

IAIN PURWOKERTO

No.	Judul Buku/Penelitian	Pengarang	Isi	
			Persamaan	Perbedaan
1.	Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia	T.Hani Handoko	Manajemen sumber daya manusia	Dibatasi hanya pada variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan

٢.	Manajemen Sumber Daya Manusia	A.A Anwar Prabu Mangkunegara	Manajemen sumber daya manusia	Dibatasi hanya pada variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan
٣.	Manajemen Sumber Daya Manusia	Hadari Nawawi	Manajemen sumber daya manusia	Dibatasi hanya pada variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan
٤.	Manajemen Personalia	Alex S. Nitisemito	Manajemen sumber daya manusia	Dibatasi hanya pada variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan
٥.	Pengaruh Upah, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Ariyanto	Menggunakan variabel dependen Kinerja	penambahan variabel kepemimpinan pada variabel independen.

	Pada Perusahaan Plastik Setia Kawan Purwokerto			
7.	Pengaruh Antara Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja	Maryani dan Supomo	Menggunakan variabel dependen Kinerja	Penambahan kepemimpinan pada variabel independen.
8.	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	Leonardo Augusta dan Eddy Madiono Sutanto	Menggunakan variabel dependen Kinerja	Penambahan variabel kepemimpinan pada variabel independen.
9.	Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) UPMS IV Semarang	Deni Primajaya (2012)	Menggunakan variabel dependen Kinerja	Penambahan variabel kompensasi pada variabel dependen

F. Sistematika Pembahasan

Secara keseluruhan dalam penulisan skripsi ini, penulis membagi skripsi ini menjadi tiga bagian yaitu: bagian awal, bagian isi dan bagian akhir.

Bagian awal dari skripsi ini memuat tentang pengantar yang didalamnya terdiri dari halaman judul, halaman pernyataan keaslian, halaman pengesahan, halaman nota dinas pembimbing, halaman abstrak, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, transliterasi dan daftar isi.

Bagian isi dari skripsi ini terdiri dari lima bab, dimana gambaran mengenai tiap bab dapat penulis paparkan sebagai berikut:

Bab I, berisi pendahuluan yang didalamnya meliputi: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II, berisi tentang kajian pustaka yang berhubungan dengan pembahasan materi serta penelitian terdahulu, dan kerangka teori yang digunakan terkait adanya pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, kinerja dan rumusan hipotesis.

Bab III, berisi tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian di CV. Sentosa Purwokerto meliputi: jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel dan indikator penelitian, pengumpulan data penelitian dan analisis data penelitian.

Bab IV, membahas mengenai gambaran umum tempat penelitian, gambaran umum responden, hasil analisis data, analisis data penelitian serta pembahasan hasil penelitian.

Bab V, penutup. Dalam bagian penutup berisi kesimpulan dari pembahasan analisis, saran–saran dan kata penutup sebagai akhir dari isi pembahasan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji F dan uji t dapat diketahui bahwa nilai F hitung ($11,70$) lebih besar daripada F tabel ($2,40$), begitu juga t hitung untuk variabel kompensasi ($1,108$), t hitung variabel lingkungan kerja ($9,626$) dan t hitung variabel kepemimpinan ($3,700$) lebih besar dari pada t tabel ($1,96$). Sehingga kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan baik secara bersama-sama ataupun secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti meningkatnya kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan CV. Sentosa Purwokerto.
2. Berdasarkan hasil perhitungan uji elastisitas dapat diketahui nilai elastisitas variabel kompensasi sebesar $0,643$, elastisitas lingkungan kerja sebesar $0,771$ dan elastisitas kepemimpinan sebesar $0,2147$. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti meningkatnya variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan CV. Sentosa Purwokerto, dibandingkan variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan.

B. Saran

١. Pihak CV. Sentosa Purwokerto hendaknya memperhatikan variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan karena variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. .
٢. Faktor lingkungan kerja lebih diperhatikan karena berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Pemimpin CV. Senotasa Purwokerto hendaknya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang lebih bersih dan memberi fasilitas lengkap yang menunjang lingkungan kerja agar lebih nyaman, sehingga kinerja karyawan setiap individu maupun kelompok lebih signifikan.





IAIN PURWOKERTO

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahan.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya, 2009.

Alex S. Nitisemito. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia, 1996.

Berandaekis.blogspot.com/2010/02/memaknai-lingkungan-kerja-yang-nyaman.html?m=1

Basuki dan Susilowati. *Dampak Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja*. Jurnal JRBI, Vol. 1, No. 1, Januari, 2000.

Danang Sunyoto. *Teori Kuesioner, dan Analisa Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS, 2012.

Edi Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Perdana Media Grup, 2009.

Hadari Nawawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan Ke-5. Yogyakarta : Gajah Mada University Press, 2001.

<https://m.facebook.com/InspirasiYangTakPernahSepi/posts/30837012864637>

<https://pengusahamuslim.com/3577-tenaga-kerja-dan-upah-dalam-1823.html>

Imam Ghazali. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : BP Universitas Diponegoro, 2011.

Indriyo Gitosudarmo. *Manajemen Pemasaran*, Edisi 5. Yogyakarta:BPFE 1997.

Iqbal Hasan. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta : Bumi Aksara, 2004.

Mathis, dan Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama. Yogyakarta : Salemba Empat, 2002.

Moh. As'ad. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty, 2001.

Mudrajad Kuncoro. *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN, 2007.

- Nurhayati. *Kontribusi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perusahaan : Masihkah Diperlukan, Telaah Bisnis*, Vol 1, NO, 1, Juli, 2000.
- Ridwan. *Skala Pengukuran Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2002.
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, 2001.
- Sugiyono. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta, 2007.
- Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: RinekaCipta, 2006.
- Susilo Martoyo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE, 2000.
- Stephen P. Robbins. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka, 2001.
- Thariq Muhammad as Suwaidan dan Faishal Umar basyraahil. *Sukses Menjadi Pemimpin Islam*. Jakarta : Magfirah Pustaka, 2000.
- T. Hani Handoko. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2001.
- Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Teori Aplikasi Penelitian Jakarta: Salemba Empat, 2009.
- Yuniningsih. *Membangun Komitmen dan Menciptakan Kinerja Sumber Daya Manusia Untuk Memperoleh Keberhasilan Perusahaan*, Fokus Ekonomi Vol.1 No.1 April, 2002.

Lampiran 1.

KUESIONER

Identitas Responden

Tanggal Pengisian :

Nama :

(boleh tidak diisi atau cukup inisialnya saja)

Isilah data berikut dengan membentang checklist () pada kolom yang tersedia :

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Usia : < 30 tahun 40 - 50 tahun

30 - 40 tahun > 50 tahun

Pendidikan : SLTP Sarjana (S1)

SMA/Sederajat Lainnya

Diploma

Masa kerja : < 3 tahun

3 - 5 tahun

> 5 tahun

IAIN PURWOKERTO

Berdasarkan kriteria di atas, berilah tanda () pada jawaban yang anda pilih pada setiap pertanyaan di bawah ini.

5 = sangat setuju

4 = setuju

3 = ragu-ragu

2 = tidak setuju

1 = sangat tidak setuju

KINERJA

No	Pernyataan	5	4	3	2	1
1.	Menurut Saudara, karyawan selama menjalankan pekerjaannya, cermat dan jarang membuat kesalahan.					
2.	Menurut Saudara, karyawan selama menjalankan pekerjaannya, memenuhi standar kerja yang ditentukan.					
3.	Menurut Saudara, karyawan selama menjalankan pekerjaannya, berusaha serius menyelesaikan pekerjaannya sampai tuntas.					
4.	Menurut Saudara, karyawan selama menjalankan pekerjaannya, tidak kesulitan bekerja bersama-sama dengan rekan kerjanya					
5.	Menurut Saudara, karyawan selama menjalankan pekerjaannya, menunjukkan semangat atau berusaha memberikan hasil kerja sebaik mungkin					
6.	Menurut Saudara, Karyawan selama menjalankan pekerjaannya, memberikan pelayanan lebih daripada sekedar yang dimintakan pelanggan					
7.	Menurut saudara, karyawan selama menjalankan pekerjaannya, menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan pada perintah atau diawasi.					

IAIN PURWOKERTO

KOMPENSASI

No	Pernyataan	5	4	3	2	1
1.	Gaji yang saya terima selama ini telah sesuai dengan beban pekerjaan saya.					
2.	Saya sering menerima bonus dalam kaitannya dengan penyelesaian pekerjaannya					
3.	Lembaga tempat saya bekerja selama ini telah me					

	mberikan tunjangan hari raya					
4.	Lembaga tempat saya bekerja selama ini telah memberikan tunjangan hari tua					
5.	Lembaga tempat saya bekerja selama ini telah memberikan jaminan kesehatan bagi pegawai dan keluarganya.					
6.	Lembaga tempat saya bekerja selama ini telah mendaftarkan asuransi kepada pegawainya.					

LINGKUNGAN KERJA

No	Pernyataan	5	4	3	2	1
1.	Fasilitas kerja di perusahaan ini sudah memadai					
2.	Perlengkapan kerja di perusahaan ini sudah lengkap					
3.	Kebersihan ruang selaluterjaga dengan baik					
4.	Pencahayaan ruang selaluterjaga dengan baik					
5.	Penerangan ruang kerja di perhatikan oleh perusahaan					
6.	Penataan ruang kerja disesuaikan dengan kebutuhan karyawan					
7.	Perselisihan antar karyawan dapat diselesaikan dengan baik					
8.	Hubungan antar karyawan berjalan dengan baik					
9.	Hubungan pimpinan dan karyawan berjalan harmonis					

KEPEMIMPINAN

No	Pernyataan	5	4	3	2	1
1.	Atasansayamempunyaivisi yang memacusaya.					
2.	Atasansayaberusahamenunjukkanperhatianpada hasil.					
3	Atasansayapuasdenganprestasikerjasayasepan jangcara-cara yangtelahditentukandapatdilaksanakan					
4.	Atasansayamenyatakanpenghargaananterhadapk inerja yang bagus					
5.	Atasansayamemberitahubahwasayamemperol ehapa yang sayainginkansebagaiantiuntukkerjasamasaya					
6.	Atasansayamemberikan saran-saran ketikasayamembutuhkannya					
7.	Atasansayamempunyaisedikitpengaruhterhad apprestasikerjasayabaikdiaadaatautidakada					
8.	Atasansayamemotivasisayauntukmelakukanle bihbanyakdaripada yang sayapikirdapatsayalakukan					

Lampiran 2. Input Data

NO	Kompensasi (X1)						JML	LingkunganKerja (X2)									JML
	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	3	3	4	4	3	4	21	5	4	4	4	4	5	5	4	5	40
2	4	4	3	4	3	4	22	5	4	4	4	3	3	3	4	5	35
3	4	5	3	4	3	4	23	3	3	4	4	3	3	3	4	3	30
4	5	5	5	5	5	5	30	2	2	1	2	3	4	4	5	2	25
5	5	4	3	4	3	4	23	5	5	5	4	5	5	5	4	4	42
6	4	5	4	5	4	4	26	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
7	4	5	4	5	4	5	27	2	3	3	3	3	3	3	5	5	30
8	5	3	3	4	4	3	22	5	5	5	5	5	5	5	3	5	43
9	3	4	5	4	5	5	26	3	5	5	5	5	5	5	5	5	43
10	4	3	3	2	2	2	16	5	5	5	5	5	3	3	4	5	40
11	4	5	4	5	3	2	23	2	4	4	3	4	4	4	5	5	35
12	4	3	2	3	3	4	19	2	2	2	1	2	2	2	3	5	21
13	3	4	3	4	3	4	21	2	4	3	3	3	3	3	4	5	30
14	3	3	2	2	2	3	15	4	4	2	4	4	3	3	4	2	30
15	2	3	3	5	3	5	21	4	5	5	5	4	5	5	5	5	42
16	4	4	3	4	3	4	22	3	5	5	5	5	5	5	4	5	42
17	4	4	4	4	5	5	26	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
18	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
19	2	4	3	3	2	2	16	2	2	2	2	2	4	3	2	3	22
20	2	2	3	4	2	2	15	2	2	2	1	3	3	4	2	5	24
21	5	5	5	4	5	5	29	5	4	5	5	5	4	5	4	5	42
22	5	4	5	5	5	5	29	2	3	2	3	3	3	5	4	5	30
23	4	5	5	5	4	4	27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
24	2	4	1	2	2	3	14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
25	3	2	3	2	2	2	14	5	5	5	5	5	5	4	2	4	40
26	5	5	2	3	3	3	21	5	5	5	5	5	4	4	3	5	41
27	4	4	2	4	3	2	19	2	2	1	2	2	5	2	4	4	24
28	4	4	2	3	3	2	18	5	3	3	5	5	5	5	4	5	40
29	2	2	2	2	2	4	14	4	4	5	5	5	5	4	5	5	42
30	4	4	2	4	3	4	21	5	5	5	5	5	5	2	4	5	41

31	5	5	4	4	5	5	28	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
32	5	2	5	2	5	5	24	2	2	1	2	1	3	4	2	5	22
33	3	5	5	5	5	5	28	2	3	2	5	5	5	5	5	5	37
34	5	3	2	3	2	5	20	3	3	1	5	3	5	4	5	5	34
35	3	3	3	3	3	3	18	4	3	3	3	5	2	4	3	5	32
36	2	2	2	3	2	4	15	4	3	3	2	3	3	4	4	5	31
37	2	3	3	3	2	2	15	4	4	3	3	2	1	2	2	5	26
38	5	5	5	5	2	1	23	4	3	3	4	3	3	3	5	5	33
39	4	5	5	4	5	5	28	3	3	3	2	5	4	3	4	3	30
40	3	2	3	5	5	3	21	4	4	4	4	5	5	4	5	5	40
41	2	2	3	2	2	2	13	4	4	4	4	3	4	3	2	5	33
42	2	2	2	1	1	3	11	4	4	4	4	3	3	2	1	5	30
43	2	2	2	2	2	2	12	4	4	4	4	5	4	3	2	5	35
44	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	4	5	5	3	41
45	2	2	2	2	1	4	13	4	4	4	4	5	2	4	2	5	34
46	2	2	1	1	2	3	11	4	4	4	4	1	4	2	1	5	29
47	5	5	4	3	2	2	21	4	4	3	4	5	4	4	3	5	36
48	5	5	5	5	5	3	28	5	5	4	3	5	5	5	5	5	42
49	5	5	5	4	5	4	28	4	5	5	4	5	4	4	4	5	40
50	5	5	4	5	5	5	29	4	4	4	5	5	5	4	5	5	41
51	5	4	4	5	5	3	26	4	5	5	4	5	4	4	5	5	41
52	2	2	2	5	5	5	21	3	4	3	3	3	4	2	5	5	32
53	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	3	4	4	4	5	5	37
54	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	5	3	3	5	5	37
55	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	5	4	4	5	5	39
56	5	3	5	2	5	5	25	4	4	4	5	3	4	3	2	5	34

IAIN PURWOKERTO

NO	Kepemimpinan (X3)								JML	Kinerja (Y)							JML
	1	2	3	4	5	6	7	8		1	2	3	4	5	6	7	
1	5	5	4	5	5	5	4	4	37	4	3	4	3	3	4	4	25
2	5	4	4	4	4	5	5	4	35	3	3	4	3	2	4	4	23
3	4	5	4	5	4	5	5	5	37	3	3	2	3	2	5	5	23
4	4	5	4	4	5	5	5	4	36	3	3	3	3	3	5	5	25
5	4	4	3	4	4	4	3	4	30	4	3	4	3	3	5	5	27
6	3	4	4	3	4	4	4	4	30	4	4	3	3	3	5	4	26
7	5	5	2	4	4	4	2	4	30	3	3	4	4	3	3	3	23
8	4	5	3	5	3	3	3	2	28	2	3	3	3	3	4	4	22
9	4	4	3	5	5	4	3	3	31	3	4	5	4	4	4	4	28
10	4	4	3	5	5	4	3	4	32	3	3	3	3	4	3	3	22
11	4	2	3	4	5	2	3	4	27	2	3	3	3	2	4	4	21
12	4	4	2	4	2	4	2	4	26	3	2	1	3	2	3	3	17
13	4	2	3	4	2	2	3	3	23	2	2	2	2	2	3	2	15
14	4	5	4	5	5	3	4	5	35	3	2	3	4	2	4	3	21
15	4	4	3	4	5	4	3	3	30	3	2	3	3	3	4	4	22
16	5	3	5	4	5	3	4	4	33	3	3	4	3	3	5	5	26
17	4	4	2	3	5	4	2	4	28	3	3	4	3	3	5	5	26
18	4	4	5	4	4	4	5	4	34	4	5	5	5	4	5	5	33
19	4	4	3	5	5	4	3	5	33	3	3	4	2	3	4	3	22
20	4	3	3	3	5	3	3	2	26	2	2	3	2	2	3	3	17
21	4	4	3	2	3	4	3	4	27	3	3	4	3	3	4	4	24
22	4	4	3	2	5	4	3	3	28	2	3	3	4	3	4	4	23
23	4	4	3	4	5	4	3	3	30	3	3	4	3	3	5	5	26
24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	1	1	1	1	4	5	15
25	4	4	2	3	2	4	2	4	25	2	2	2	2	3	3	3	17
26	2	3	2	3	2	3	2	3	20	2	2	1	1	2	3	5	16
27	4	4	3	4	3	4	3	2	27	2	2	1	1	2	4	4	16
28	5	5	3	5	5	5	3	3	34	3	3	4	3	2	4	4	23
29	4	5	3	5	5	5	3	5	35	2	4	3	3	3	4	3	22
30	4	4	2	4	3	4	2	4	27	2	3	3	2	4	4	3	21
31	4	4	3	4	3	4	3	4	29	3	4	3	4	3	4	5	26

32	5	4	5	5	5	4	4	3	35	3	2	3	4	3	3	4	22
33	4	4	3	4	5	4	3	4	31	4	3	5	5	4	5	4	30
34	4	4	4	5	2	4	5	5	33	4	2	2	2	2	3	3	18
35	3	4	3	2	5	4	3	4	28	3	3	2	2	3	3	4	20
36	4	3	3	5	5	3	3	3	29	3	3	1	3	2	4	3	19
37	4	4	3	3	2	4	3	4	27	1	3	1	3	2	4	4	18
38	4	3	3	4	5	3	3	3	28	3	2	2	2	3	4	4	20
39	5	3	4	5	5	3	4	4	33	4	3	4	3	4	4	5	27
40	4	3	3	4	5	3	3	2	27	3	3	3	2	4	3	2	20
41	5	5	5	4	5	5	2	4	35	1	1	2	1	2	4	5	16
42	2	3	3	2	2	3	3	4	22	1	1	3	2	2	2	4	15
43	4	3	4	4	3	4	4	4	30	1	1	2	2	3	2	4	15
44	4	4	5	4	5	4	5	4	35	3	4	3	4	3	5	4	26
45	4	4	5	5	2	4	5	4	33	3	2	3	1	3	4	2	18
46	4	4	3	4	5	4	3	2	29	2	1	1	2	3	3	4	16
47	4	2	3	4	2	2	3	4	24	2	2	3	3	2	4	2	18
48	3	2	3	3	2	2	3	4	22	1	3	4	4	4	4	2	22
49	4	2	3	2	5	2	3	2	23	2	3	4	3	2	4	4	22
50	4	4	3	2	1	4	3	2	23	4	3	4	3	2	4	2	22
51	4	4	4	5	3	5	5	5	35	4	4	2	3	3	4	4	24
52	4	5	5	5	5	5	4	2	35	2	3	3	5	4	4	4	25
53	4	3	5	4	5	3	5	3	32	4	4	4	4	3	4	5	28
54	5	5	5	5	5	5	5	3	38	3	4	4	5	3	4	5	28
55	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	35
56	5	3	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	4	3	3	3	28

IAIN PURWOKERTO

Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi

Correlations

		Butir1	Butir2	Butir3	Butir4	Butir5	Butir6	TotX1
Butir1	Pearson Correlation	1	.574**	.391*	.409*	.625**	.282	.682**
	Sig. (1-tailed)		.000	.016	.012	.000	.066	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Butir2	Pearson Correlation	.574**	1	.434**	.572**	.575**	.352*	.726**
	Sig. (1-tailed)	.000		.008	.000	.000	.028	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Butir3	Pearson Correlation	.391*	.434**	1	.691**	.789**	.555**	.825**
	Sig. (1-tailed)	.016	.008		.000	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Butir4	Pearson Correlation	.409*	.572**	.691**	1	.691**	.536**	.823**
	Sig. (1-tailed)	.012	.000	.000		.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Butir5	Pearson Correlation	.625**	.575**	.789**	.691**	1	.726**	.935**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Butir6	Pearson Correlation	.282	.352*	.555**	.536**	.726**	1	.740**
	Sig. (1-tailed)	.066	.028	.001	.001	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
TotX2	Pearson Correlation	.682**	.726**	.825**	.823**	.935**	.740**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.797	7

TotX3	Pearson Correlation	.807**	.897**	.908**	.933**	.934**	.676**	.665**	.388*	.460**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.017	.005	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	10



Lampiran 5. Uji Validitas dan Reliabilitas Kepemimpinan

Correlations

		Butir1	Butir2	Butir3	Butir4	Butir5	Butir6	Butir7	Butir8	TotX3
Butir1	Pearson Correlation	1	.338*	.265	.380*	.400*	.351*	.230	.155	.578**
	Sig. (1-tailed)		.034	.079	.019	.014	.028	.110	.207	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Butir2	Pearson Correlation	.338*	1	.101	.420*	.261	.760**	.225	.295	.656**
	Sig. (1-tailed)	.034		.297	.010	.081	.000	.116	.057	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Butir3	Pearson Correlation	.265	.101	1	.243	.406*	.130	.919**	.216	.657**
	Sig. (1-tailed)	.079	.297		.098	.013	.247	.000	.126	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Butir4	Pearson Correlation	.380*	.420*	.243	1	.316*	.230	.260	.260	.611**
	Sig. (1-tailed)	.019	.010	.098		.045	.111	.083	.083	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Butir5	Pearson Correlation	.400*	.261	.406*	.316*	1	.275	.355*	.208	.668**
	Sig. (1-tailed)	.014	.081	.013	.045		.071	.027	.135	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Butir6	Pearson Correlation	.351*	.760**	.130	.230	.275	1	.309	.332*	.652**
	Sig. (1-tailed)	.028	.000	.247	.111	.071		.048	.036	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Butir7	Pearson Correlation	.230	.225	.919**	.260	.355*	.309	1	.265	.712**
	Sig. (1-tailed)	.110	.116	.000	.083	.027	.048		.078	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Butir8	Pearson Correlation	.155	.295	.216	.260	.208	.332*	.265	1	.536**
	Sig. (1-tailed)	.207	.057	.126	.083	.135	.036	.078		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TotX1	Pearson Correlation	.578**	.656**	.657**	.611**	.668**	.652**	.712**	.536**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	9

Lampiran 6. Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja

Correlations

		Butir1	Butir2	Butir3	Butir4	Butir5	Butir6	Butir7	TotY
Butir1	Pearson Correlation	1	.503**	.573**	.547**	.352*	.511**	.324*	.740**
	Sig. (1-tailed)		.002	.000	.001	.028	.002	.041	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Butir2	Pearson Correlation	.503**	1	.716**	.676**	.687**	.495**	.184	.846**
	Sig. (1-tailed)	.002		.000	.000	.000	.003	.165	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Butir3	Pearson Correlation	.573**	.716**	1	.688**	.613**	.422*	.148	.850**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000		.000	.000	.010	.217	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Butir4	Pearson Correlation	.547**	.676**	.688**	1	.494**	.324*	.073	.769**
	Sig. (1-tailed)	.001	.000	.000		.003	.040	.352	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Butir5	Pearson Correlation	.352*	.687**	.613**	.494**	1	.212	-.029	.659**
	Sig. (1-tailed)	.028	.000	.000	.003		.130	.440	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Butir6	Pearson Correlation	.511**	.495**	.422*	.324*	.212	1	.722**	.712**
	Sig. (1-tailed)	.002	.003	.010	.040	.130		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Butir7	Pearson Correlation	.324*	.184	.148	.073	-.029	.722**	1	.464**
	Sig. (1-tailed)	.041	.165	.217	.352	.440	.000		.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
TotY	Pearson Correlation	.740**	.846**	.850**	.769**	.659**	.712**	.464**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.005	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.777	8

Lampiran 7. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.94628391
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.058
	Negative	-.048
Kolmogorov-Smirnov Z		.434
Asymp. Sig. (2-tailed)		.992

a. Test distribution is Normal.

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.954	1.049
	Lingkungan Kerja	.866	1.155
	Kepemimpinan	.890	1.123

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 8. Analisis Regresi Berganda Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	22.2321	4.63971	56
Kepemimpinan	30.2143	4.72407	56
Kompensasi	21.9286	5.82739	56
KepuasanKerja	35.7857	6.67891	56

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KepuasanKerja, Kepemimpinan, Kompensasi ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

IAIN PURWOKERTO

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.908 ^a	.824	.814	2.00164

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

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	975.641	3	325.214	81.170	.000 ^a
	Residual	208.341	52	4.007		
	Total	1183.982	55			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8.365	2.352		-3.556	.001
	Kompensasi	.477	.059	.486	8.158	.000
	LingkunganKerja	.479	.050	.602	9.626	.000
	Kepemimpinan	.158	.043	.228	3.700	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

IAIN PURWOKERTO

Lampiran 9. Uji Elastisitas

$$\text{Kompensasi} = 0,477 \times \frac{21,9286}{22,231} = 0,6483$$

$$\text{Lingkungan Kerja} = 0,479 \times \frac{35,7857}{22,231} = 0,7710$$

$$\text{Kepemimpinan} = 0,158 \times \frac{30,2143}{22,231} = 0,2147$$

