

**PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PT PELINDO I (persero)
CABANG TERMINAL PETI KEMAS
DOMESTIK BELAWAN**

TESIS

*Diajukan guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen (M.M)
Dalam Bidang Ilmu Manajemen*

Oleh :

**HENDRO TAMALI
NPM : 1720030008**



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDY MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : **HENDRO TAMALI**
NPM : 1720030008
Program Studi : Magister Manajemen
Judul Tesis : **PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT. PELINDO I (PERSERO) CABANG TERMINAL PETI KEMAS DOMESTIK BELAWAN**

Disetujui untuk disampaikan Kepada

Panitia Ujian Tesis

Medan, Maret 2019

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP

H. MUIS FAUZI RAMBE, SE.,MM

PENGESAHAN

**PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT PELINDO I (PERSERO) CABANG TERMINAL
PETI KEMAS DOMESTIK BELAWAN**

HENDRO TAMALI
NPM : 1720030008

Program Studi : Magister Manajemen

“Tesis ini Telah Dipertahankan di Hadapan Panitia Penguji, yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus Dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen (M.M) Pada Hari Rabu, Tanggal 20 Maret 2019”

Panitia Penguji

6. **Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP**
Pembimbing I 1. 
7. **H. MUIS FAUZI RAMBE, S.E, M.M**
Pembimbing II 2.
8. **Dr. SJAHRIL EFFENDY P, M.Si, MA, M.Psi, M.H**
Penguji 3.
9. **DR. HAZMANAN KHAIR, S.E, M.BA**
Penguji 4.
10. **FAHRIZAL ZULKARNAIN, S.T, M.Sc, Ph.D**
Penguji 5. 

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik magister, baik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini merupakan murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri dengan tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan dan bimbingan dari Tim Pembimbing dan Tim Penguji
3. Dalam karya tulis Tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan Daftar Pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Medan, 20 Maret 2019

Yang membuat pernyataan,


rendro Tamali

PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT PELINDO I (Persero) CABANG TERMINAL PETI KEMAS DOMESTIK BELAWAN

ABSTRAK

Hendro Tamali
1720030008

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan survei. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dan Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Pelindo I (Persero) Belawan yang berjumlah 120 orang. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Hasil penelitian uji Hipotesis Pertama menunjukkan bahwa secara serempak kompensasi dan kepemimpinan, serta lingkungan kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Pelindo I (Persero) Belawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada PT. Pelindo I (Persero) Belawan dapat dipengaruhi oleh Kompensasi dan kepemimpinan, serta lingkungan kerja. Secara parsial variabel kompensasi berpengaruh lebih dominan daripada variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja. Pada Hipotesis Kedua, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pelindo I (Persero) Belawan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Pelindo I (Persero) Belawan.

Kesimpulan penelitian ini adalah: 1) Secara serempak, kompensasi dan kepemimpinan, serta lingkungan kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Pelindo I (Persero) Belawan. 2) Pada hipotesis pertama, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pelindo I (Persero) Belawan. 3) pada hipotesis kedua, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pelindo I (Persero) Belawan. dan pada Hipotesis ketiga, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pelindo I (Persero) Belawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

EFFECT OF COMPENSATION, LEADERSHIP, AND WORK ENVIRONMENT ON SATISFACTION EMPLOYEE OF PT PELINDO I (Persero) TERMINAL BRANCH OF PETI KEMAS DOMESTIC BELAWAN

ABSTRACT

Hendro Tamali
1720030008

The research method uses the survey approach. Kind of this research is quantitative description, and this research uses explanatory type. The population in this research was all employees of PT. Pelindo I (Persero) Belawan totaly 120 people. The number determination of samples in the research using the slovin formula. The data analysis that is used was multiple linear regression.

First hypothesis test result indicates that the silmutaneous compensation and leadership, and also work environment is significantly influence on the satisfaction of employees at PT. Pelindo I (Persero) Belawan. This shows that the satisfaction of employees at PT. Pelindo I (Persero) belawan can be influenced by the compensation and leadership, and also work environment. Partially compensation variables affect more dominant than the variables of work environment and leadership. In the second hypothesis, leadership significantly effect on satisfaction of employees on PT. Pelindo I (Persero) Belawan. in the hypothesis, work Environment no signifacantly effect on satisfaction of employees on PT. PELINDO I (Persero) Belawan.

The conclusions of study are: 1) Simultaneously, compensation and leadership and also work environment is very significant influence on the satisfaction of employees at PT. Pelindo I (Persero) Belawan. 2) In the first hypothesis, compensation significantly effect on the satisfaction of employes at PT. Pelindo I (Persero) Belawan. 3) in the second hypothesis, leadership significantly effect on the satisfaction of employees at PT. Pelindo I (Persero) Belawan. 4) in the three hipothesis, work environment no significantly effect on the satisfaction of employees at PT. Pelindo I (Persero) Belawan.

Keywords: Compensation, Leadership, work environment, satisfaction employees

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua terutama kepada penulis, dan sholawat beriring salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan l tesis ini.

Penulisan tesis ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen di Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Judul yang penulis ajukan adalah: **“Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT PELINDO I (persero) Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan”**.

Dalam menyusun dan penulisan tesis ini penulis tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan pengarahan dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan rasa hormat dan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam pembuatan tesis ini, untuk itu penulis berterima kasih kepada:

1. Teristimewa untuk Ayahanda Alm. H. Sofyan Samsuri, Ibunda Hj.Wati, Kedua Abang saya Hendrik Heriyanto dan Hendra Saputra. Kakak ipar saya Gusnita Andam Dewi dan Nunuk Apriani Diono dan Adik saya Rahmat Hendru yang tersayang yang tiada henti-hentinya memberikan dukungan dan dorongan moril

maupun materil kepada penulis dengan doa restu yang sangat mempengaruhi dalam kehidupan penulis, kiranya Allah SWT membalasnya dengan segala berkah-Nya.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP, selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sekaligus dosen pembimbing I yang banyak membantu, membimbing dan mengarahkan saya dalam mengerjakan tesis ini dengan sebaik mungkin.
4. Bapak Dr. Sjahril Effendy P., M.Si., M.A., M.Psi., M.H, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sekaligus dosen penguji yang selalu mengarahkan penulis dalam mengerjakan tesis ini dengan sebaik mungkin.
5. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak H. Muis Fauzi Rambe, SE, MM selaku dosen pembimbing II yang banyak membantu, membimbing dan mengarahkan saya dalam mengerjakan tesis ini dengan sebaik mungkin.
7. Bapak Dr. Hazmanan Khair, S.E, M.BA, selaku dosen penguji yang selalu mengarahkan penulis dalam mengerjakan tesis ini dengan sebaik mungkin.
8. Bapak Fahrizal Zulkarnain, S.T, M.Sc, Ph.D, selaku dosen penguji yang selalu mengarahkan penulis dalam mengerjakan tesis ini dengan sebaik mungkin.

9. Bapak dan Ibu Dosen dan seluruh Staff Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Seluruh staff karyawan PT PELINDO I (persero) Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan.
11. Terima kasih juga kepada sahabat-sahabat tersayang dan tercinta Yenny Sri Lestari, Dewi Suryani Harahap, Anggi Meidia Dita, Lolla Melino Citra, Winda Wardhani, dan seluruh mahasiswa-mahasiswi Magister Manajemen yang telah memberikan semangat dan motivasi kepada penulis dalam menyusun tesis ini.
12. Terimakasih juga yang sebesar-besarnya buat kakak Helfira Maghnefit, kakak Lolasari Novelly Hutabarat dan Abangda Said Dedi Chandra, Syalimono Siahaan, Wisnu Rinaldi, Indra Marjaya, Muhammad Iqbal, Nugraha Pratama, Muhammad Fadly, Harpen Maulana Lubis, Japirman Purba dan seluruh teman-teman Magister Manajemen yang selalu membimbing, mengarahkan dan memotivasi penulis dengan sebaik mungkin dalam segala hal dan dalam penyusunan tesis ini.
13. Terimakasih juga yang sebesar-besarnya buat Rizky Adzani, Anggi Prayoga, N Dimas Azmi, Ibnu Hazhar dan Tito Kurniawan dan seluruh teman-teman Riding yang selalu menyemangati, menghibur, dan memotivasi dengan sebaik mungkin dalam segala hal dan dalam penyusunan tesis ini.

Dengan rendah hati penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna, karena itu penulis mohon maaf atas segala kesalahan dan hal-hal yang kurang berkenan di hati pembaca. Kritik dan saran yang membangun sangat penulis

harapkan demi kesempurnaan tesis ini. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih dan semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Maret 2019

Penulis

Hendro Tamali
NPM: 1720030008

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan Masalah	10
D. Perumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN TEORITIS	13
A. Kajian Teoritis	13
1. Kepuasan Kerja	13
a. Pengertian Kepuasan	13
b. Arti Penting Kepuasan Kerja	14
c. Faktor-Faktor Yang Mempegaruhi Kepuasan Kerja	15
d. Indikator Kepuasan Kerja	18
2. Kompensasi	20
a. Pengertian Kompensasi	20
b. Arti Penting Kompensasi	21
c. Jenis-jenis Kompensasi	23

d.	Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Kompensasi.....	24
e.	Indikator Kompensasi	27
3.	Kepemimpinan.....	29
a.	Pengertian Kepemimpinan.....	29
b.	Syarat-syarat Kepemimpinan.....	30
c.	Tipe-Tipe Kepemimpinan.....	32
d.	Arti Penting Kepemimpinan	41
e.	Indikator Kepemimpinan	45
4.	Lingkungan Kerja Karyawan	46
a.	Pengertian Lingkungan Kerja Karyawan.....	46
b.	Arti Penting Lingkungan Kerja.....	48
c.	Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	48
d.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	50
e.	Indikator Lingkungan Kerja.....	57
B.	Kerangka Konseptual.....	59
C.	Hipotesis	62
BAB III METODE PENELITIAN.....		63
A.	Pendekatan Penelitian	63
B.	Definisi Operasional	63
C.	Tempat dan Waktu Penelitian	65
D.	Populasi dan Sampel	66
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	68
F.	Uji Instrumen	69
G.	Uji Asumsi Klasik.....	74
H.	Teknik Analisis Data.....	76
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		81

A. Hasil Penelitian	81
1. Deskriptif Responden	81
2. Deskriptif Variabel Penelitian.....	83
a. Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja.....	83
b. Deskriptif Variabel Kompensasi.....	84
c. Deskriptif Variabel Kepemimpinan.....	86
d. Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja	87
3. Uji Asumsi Klasik.....	89
a. Uji Normalitas.....	89
b. Uji Multikolinieritas.....	90
c. Uji Heteroskedastisitas.....	91
4. Analisis Data.....	92
a. Regresi Linier Berganda	92
b. Uji Hipotesis	94
B. Pembahasan.....	98
1. Pengaruh kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	98
2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja	100
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	101
4. Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	102
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	104
A. Kesimpulan	104
B. Saran	104
DAPTAR PUSTAKA	105
PROFIL PERUSAHAAN PT PELINDO I.....	112
LAMPIRAN ANGKET	122

LAMPIRANPERNYATAAN.....	128
LAMPIRA REGRESI	140
LAMPIRAN VALIDITAS.....	145

DAFTAR TABEL

Tabel III. 1 Defenisi Operasional Variabel	64
Tabel III. 2 Skedul Pelaksanaan Penelitian.....	66
Tabel III. 3 Skala Likert	68
Tabel III. 4 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	70
Tabel III. 5 Hasil Uji Validitas Kompensasi	71
Tabel III. 6 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan	71
Tabel III. 7 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	72
Tabel III. 8 Hasil Pengujian Reliabilitas Kepuasan Kerja	73
Tabel III. 9 Hasil Pengujian Reliabilitas Kompensasi	73
Tabel III. 10 hasil Pengujian Reliabilitas Kepemimpinan	74
Tabel III. 11 Pengujian Reliabilitas Lingkungan Kerja	74
Tabel IV. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	81
Tabel IV. 2 Responden Berdasarkan Usia	81
Tabel IV. 3 Tingkat Pendidikan Responden	82
Tabel IV. 4 Masa Kerja Responden	82
Tabel IV. 5 Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja.....	83
Tabel IV. 6 Deskriptif Variabel Kompensasi.....	85
Tabel IV. 7 Deskriptif Variabel Kepemimpinan.....	86
Tabel IV. 8 Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja	88
Tabel IV. 9 Hasil Uji Multikolinieritas	91
Tabel IV. 10 Hasil Uji Regresi.....	93
Tabel IV. 11 Hasil Uji t.....	95
Tabel IV. 12 Hasil Uji F.....	97
Tabel IV. 13 Koefisien Determinasi	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Pradigma Berpikir.....	62
Gambar III. 1 Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji t)	78
Gambar III. 2 Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji F)	79
Gambar IV. 1 Hasil Uji Normalitas	90
Gambar IV. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	92

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

PT. Persero Pelabuhan Indonesia I Medan merupakan perusahaan yang bergerak menyelenggarakan pelayanan jasa kepelabuhan. Nama Lengkap perusahaan adalah PT. Pelabuhan Indonesia I persero disingkat PT. PELINDO I. Terletak didaerah Belawan Gabion, yaitu Timur Laut sumatera, tepatnya sekitar 30 KM dari Medan, ibukota provinsi Sumatera Utara. Belawan International Container Terminal terletak di mulut sungai Belawan dan Sungai Deli dengan saluran pengiriman yang mengukur 13, 5 KM panjang menghubungkan pelabuhan untuk wilayah perairan di selat Malaka.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi semakin mendorong upaya-upaya pembaharuan dalam pemanfaatan hasil-hasil teknologi. Teknologi mempunyai pengaruh yang besar terhadap globalisasi. Proses perkembangan globalisasi pada awalnya ditandai dengan kemajuan bidang teknologi informasi dan komunikasi. Bidang tersebut merupakan penggerak globalisasi. Dari kemajuan bidang ini kemudian mempengaruhi sektor-sektor lain dalam kehidupan, seperti bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, dan lain-lain (Nurhaidah 2015)

Sumber daya manusia merupakan jantung kehidupan organisasi atau perusahaan. Karyawan atau karyawan sebagai penggerak motor primer kegiatan perusahaan yang menjadikan berhasil atau gagal dalam menjalankan visi, misi, dan tujuannya (Firmanda, dkk 2019). Sumber daya manusia merupakan aset

paling penting dalam suatu organisasi baik organisasi skala besar maupun kecil, karena merupakan sumber yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman (Susiawan dan muhid 2015).

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan organisasi disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dalam perusahaan ,sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia dan teknologi. Hal ini karena manusialah yang mengelolah sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lainnya menjadi sangat penting. Hal yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut antara lain adalah kepuasan kerja para karyawan (Natalisa dkk 2018). Manusia sebagai sumber daya yang paling berpotensi dengan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya dapat menggerakkan jalannya roda perusahaan. Oleh karena itu, kepuasan kerja merupakan suatu variabel yang sangat penting untuk diteliti karena melalui kepuasan kerja, perusahaan dapat mengetahui keberhasilan masa depan perusahaan (Putri dkk 2019).

Karyawan menjadi pelaku yang menunjang terciptanya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya, sikap tersebut dapat menentukan kepuasan kerja karyawan. Menurut Handoko (2012:193). “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari sudut pandang para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Sedangkan Hasibuan (2016:202). Mengemukakan “Kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan

dan mencintai pekerjaannya”. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, sehingga dalam pencapaian kepuasan kerja, individu dituntut untuk mampu berinteraksi dengan rekan kerja, atasan serta mematuhi peraturan yang berlaku didalam perusahaan.

Menurut Luthans (2006:126). “Terdapat tiga dimensi penting dari kepuasan kerja, yaitu kepuasan kerja merupakan respon emosional dari situasi kerja yang tidak terlihat namun disimpulkan, kepuasan kerja sering ditetapkan sebagai seberapa baik hasil yang diperoleh sama atau melebihi yang diharapkan, dan kepuasan kerja menyajikan beberapa sikap yang saling berhubungan”. Lock dalam Sopiah (2008:171), mengemukakan “bahwa faktor-faktor penting yang mendorong kepuasan kerja adalah pekerjaan yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung dan rekan kerja yang mendukung”. (Pangestu dkk 2017)

Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, maka karyawan akan merasa tidak puas. Karyawan yang bekerja dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai suatu hal yang menyenangkan. Ketika karyawan merasa puas, maka karyawan akan semakin loyal kepada perusahaan, sehingga disiplin, semangat serta moral kerja yang mereka miliki dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan meningkat. Begitu pula sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan yang rendah akan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang membosankan sehingga dalam melakukan pekerjaannya, karyawan tersebut akan merasa terpaksa. Apabila dalam perusahaan memiliki karyawan yang mayoritas

kepuasan kerjanya rendah, maka akan berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan. Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawannya dengan mengkaji ulang aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja. (Sitinjak 2018)

Dalam hal ini peneliti melihat masih ada beberapa fenomena kepuasan kerja yang harus ditingkatkan oleh perusahaan karena apabila seseorang senang dengan pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya, dengan terkait kepuasan kerja terlihat adanya beberapa karyawan yang masih memiliki keinginan yang belum terpenuhi perusahaan seperti upah yang diterima oleh karyawan belum sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang di bebaskan, karyawan akan melaksanakan tugasnya atas kepercayaan yang diberikan oleh pimpinan pada PT PELINDO I (persero) Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:113). “salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja atau kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi”. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan juga memiliki pengaruh penting terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan memberi perhatian kepada karyawan dengan cara memberi kompensasi yang layak dan adil akan meningkatkan prestasi kerja dan diharapkan untuk bekerja dengan baik (Ikhsan dkk 2019).

Menurut Wirawan (2009:27). mendefinisikan “kompensasi sebagai salah satu aspek yang berarti bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat”. Sedangkan menurut Sutrisno (2013:181). Mengemukakan “Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam

manajemen sumber daya manusia karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan pekerjaan”.

Kompensasi merupakan suatu imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan atas pekerjaan yang dihasilkannya. Menurut zainal dkk (2014:741) “kompensasi terdapat dua macam, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus layak dan adil, karena dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya, hal tersebut dikarenakan karyawan dapat merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya”.

Pemberian kompensasi kepada karyawan dapat memotivasi dan memberikan kepuasan kerja. Menurut pendapat dari Mangkunegara (2017:84) “kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja”. Memberikan kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan jabatan kerja karyawan, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Suatu perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang bisa menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan dan bisa memberikan kompensasi secara tepat, sehingga bisa tercapai kepuasan kerja karyawan yang akan dapat meningkatkan kinerja. (Retnoningsih 2016).

Kompensasi dijadikan alat untuk memotivasi karyawan supaya meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kinerja yang baik adalah untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga peningkatan kinerja sangat diperlukan oleh suatu perusahaan. Pemberian kompensasi yang baik dapat membentuk kinerja karyawan jadi lebih baik dalam suatu perusahaan. Pemberian kompensasi harus dilakukan secara adil dan tepat, supaya karyawan dapat

merasakan kepuasan kerja dan menghasilkan kinerja yang baik. (Retnoningsih 2016).

Dalam hal ini peneliti melihat masih ada beberapa fenomena seperti karyawan merasa belum puas dengan gaji pokok yang diterima saat ini dan karyawan merasa pembagian isentif belum adil pada PT PELINDO I (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan.

Dalam menciptakan kepuasan kerja maka dibutuhkan kepemimpinan yang baik. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan dapat menyesuaikan dengan situasi dan kondisi, sehingga dapat ditentukan langkah-langkah perbaikan untuk lebih memacu tingkat kepuasan. Hal ini bertujuan agar mereka merasa lebih dihargai dan diperhatikan kesejahteraannya. Kepuasan kerja dapat berjalan dengan baik apabila hambata-hambatan atau permasalahan yang terdapat dalam pemberian motivasi kerja dapat di atasi (Mukrodi dan Komarudin 2017).

Pemimpin merupakan pencetus tujuan merencanakan, menggerakkan dan mengorganisasikan sluruh sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Tingginya turn over ini tentunya akan mempengaruhi cost dan revenue dari perusahaan. Karyawan tidak akan menunjukkan pelayanan dan kinerja kelas dunia jika mereka merasa tidak bahagia dengan pekerjaannya, bosnya dan perusahaan tempat dia bekerja. Dan alasan dari rasa puas atau tidak puas dari karyawan berada dalam control pemimpin perusahaan (Mukrodi dan Komarudin 2017).

Peran pemimpin dalam segala situasi organisasi merupakan faktor yang sangat strategis. Pemimpin dengan gaya kepemimpinannya akan berpengaruh pada strategi organisasi, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Pemimpin harus dapat mengelola pola pikir pegawainya untuk menaati dan melaksanakan setiap pekerjaan sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku. Faktor kepemimpinan mempunyai pengaruh langsung terhadap strategi organisasi, yaitu pada saat merencanakan (membuat kebijakan dan mengambil keputusan), implementasi (pelaksanaan kerja) dan evaluasi (kinerja organisasi secara keseluruhan) (Sari dkk 2014).

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti bahwa Permasalahan yang terjadi pada PT PELINDO I (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan adalah pimpinan hanya memberikan perintah kepada karyawan tanpa memperhatikan fungsi atau arti pemimpin yang sesungguhnya, para pemimpin hanya berorientasi pada pencapaian target hingga kurang memperhatikan visi dan misi perusahaan.

Kepuasan kerja juga dapat dicapai dengan memperhatikan lingkungan kerja perusahaan. Tujuan perusahaan bisa berupa keuntungan yang sebanyak-banyaknya, untuk merealisasikannya tentu membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Selain itu, menciptakan lingkungan yang nyaman dapat membuat karyawan lebih fokus dalam bekerja. Setelah terpenuhi, tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai. Manusia akan berusaha untuk mampu beradaptasi dengan kondisi lingkungan yang ada di sekitarnya. Demikian pula ketika bekerja, manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja yaitu lingkungan kerja. Oleh karena itu, perusahaan

haruslah bisa menciptakan lingkungan kerja yang berdampak positif pada aktivitas kerja karyawan karena karyawan menjadi salah satu aset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Jika perusahaan mampu membuat lingkungan kerja yang kondusif, kepuasan kerja dapat terjaga karena dengan begitu perusahaan masih memperhatikan kebutuhan karyawan agar dapat bekerja dengan baik. (Pangestu dkk 2017).

Karyawan sebagai manusia mempunyai kebutuhan dan keinginan untuk dipenuhi. Perusahaan wajib memenuhi kebutuhan dan keinginan tersebut selama masih berhubungan dengan kinerja perusahaan. Suasana kerja dalam perusahaan haruslah dijaga dengan baik untuk menghindari terjadinya masalah dalam sebuah hubungan kerja. Setelah tercipta lingkungan kerja yang baik tentunya akan berdampak positif pada kepuasan kerja. (Pangestu dkk 2017).

Menurut Sedarmayanti (2017:35). “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Faktor terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik diantaranya adalah penerangan/cahaya di tempat kerja, temperatur di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau-bauan di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, musik di tempat kerja, keamanan di tempat kerja. (Pangestu dkk 2017).

Dalam hal ini peneliti melihat masih ada beberapa fenomena seperti fasilitas peralatan kantor yang disediakan oleh perusahaan kurang cukup lengkap

dan kurang memadai, masih ada suara yang mengganggu di dalam ruangan sehingga mempengaruhi aktivitas kerja dan ruangan yang diberikan oleh perusahaan kurang cukup untuk meredam suara bising dari luar pada PT PELINDO I (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan.

Secara teoritis sebagaimana di uraikan di atas, sebenarnya masih banyak lagi variabel-variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja namun dalam kesempatan ini penulis tertarik untuk meneliti beberapa variabel diantaranya yaitu kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian guna menyusun tesis dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT PELINDO I (persero) Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka ditemukan identifikasi masalah dalam penulisan ini yaitu sebagai berikut:

1. Beberapa karyawan yang merasa kepuasan kerjanya belum terpenuhi secara maksimal dalam bekerja di perusahaan.
2. Karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan masih belum sesuai dengan beban kerja yang diberikan.
3. Karyawan masih merasa kepemimpinan yang diberikan masih belum terarah.
4. Karyawan merasa fasilitas peralatan kantor yang disediakan oleh perusahaan masih belum cukup lengkap dan memadai.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang identifikasi masalah dan banyaknya variabel yang memengaruhi kepuasan kerja, maka peneliti membatasi masalah pada penelitian ini hanya pada kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PELINDO I (persero) Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, dapat dirumuskan masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT PELINDO I (persero) Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan ?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT PELINDO I (persero) Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT PELINDO I (persero) Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan ?
4. Apakah kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT PELINDO I (persero) Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT PELINDO I (persero) Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PELINDO I (persero) Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT PELINDO I (persero) Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT PELINDO I (persero) Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan.

F. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memberikan sumbangan berupa pengembangan ilmu yang berkaitan dengan bidang manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan kepuasan

kerja, kompensasi, kepemimpinan dan juga lingkungan kerja. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumber referensi untuk penelitian selanjutnya dan bagi peneliti lain, dapat dijadikan bahan perbandingan.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan bagi pimpinan dan para karyawan terminal Peti Kemas Domestik Belawan untuk peningkatan kinerja yang lebih baik lagi, sehingga dapat diarahkan dalam peningkatan kepuasan kerja, kompensasi, kepemimpinan dan juga lingkungan kerja.

3. Manfaat bagi Penulis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan kepada penulis tentang kepuasan kerja, kompensasi, kepemimpinan dan juga lingkungan kerja yang keseluruhannya merupakan kajian ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Kajian Teoritis

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan

Terdapat macam-macam pengertian atau batasan tentang kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Beberapa pendapat ahli tentang kepuasan kerja, seperti yang diungkapkan oleh beberapa ahli sebagai berikut :

Sutrisno (2013:75) menyatakan bahwa :

Kepuasan kerja karyawan merupakan perasaan senang atau senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya.

Robbins (2008:148) menyatakan bahwa :

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang. Yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Hasibuan (2016:202) menyatakan bahwa :

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya.

Menurut Mangkunegara (2017:117) “Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya”.

Menurut Handoko (2012:193) “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaan mereka”.

Menurut Sopiah (2008:170) “Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja”.

Dapat disimpulkan dari beberapa pendapat diatas bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang yang bisa terlihat melalui tingkah laku, dan sikap baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya yang mereka lakukan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

b. Arti Penting Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan, maka manager atau pimpinan organisasi harus menciptakan lingkungan kerja yang kerja yang mendukung untuk tercapainya kepuasan kerja tersebut. Hasibuan (2016:202) menyatakan, “kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dirasakan karyawan.”

Apabila seseorang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dia akan melakukan pekerjaannya dengan ringan, walaupun pekerjaannya ringan atau berat. Sebaliknya kalau kepuasan kerja karyawan rendah semua pekerjaan yang dia lakukan akan terasa berat baginya.

Sedangkan menurut Hasibuan (2016:202), Manfaat kepuasan kerja yaitu :

- 1) Peningkatan produktifitas dan prestasi kerja
- 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja
- 3) Mengurangi tingkat absensi

- 4) Mengurangi *labor turn over* (perputaran tenaga kerja)
- 5) Mengurangi keselamatan kerja
- 6) Meningkatkan motivasi kerja
- 7) Menimbulkan kematangan psikologis
- 8) Menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaannya

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa manfaat kepuasan kerja dapat tercermin dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting untuk diselidiki karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan karyawan, perusahaan atau organisasi. Ada sejumlah pendapat yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan terbentuk karena adanya faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Robbins (2008:181), ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

- 1) Kerja yang menantang secara mental
- 2) Penghargaan yang sesuai
- 3) Kondisi kerja yang mendukung
- 4) Rekan sekerja yang mendukung

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Kerja yang menantang secara mental.

Pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan dan feedback tentang seberapa baik pekerjaannya. Hal ini akan membuat pekerjaan lebih menantang secara mental. Pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan,

akan tetapi yang terlalu menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.

2) Penghargaan yang sesuai.

Karyawan menginginkan sistem bayaran yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan karyawan. Saat bayaran dianggap adil, dalam arti sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan.

3) Kondisi kerja yang mendukung.

Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Yang termasuk didalamnya seperti tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, temperatur, dan tingkat kebisingan.

4) Rekan sekerja yang mendukung.

Perilaku atasan juga merupakan faktor penentu kepuasan yang utama. Oleh karena itu, perlu diterapkan rasa saling menghargai, loyal dan toleran antara satu dengan yang lain, sikap terbuka, dan keakraban antar karyawan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:120), ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Faktor karyawan, yaitu kecerdasan IQ, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Sedangkan Menurut Sutrisno (2013:80), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Faktor psikologis
- 2) Faktor sosial
- 3) Faktor fisik
- 4) Faktor

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
- 2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan *interaksi* sosial antara karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- 3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu, dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
- 4) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas, promosi, dan sebagainya.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hasibuan (2016:203), adalah sebagai berikut:

- 1) Balas jasa yang adil dan layak
- 2) Penempatan yang tepat sesuai keahlian
- 3) Berat ringan pekerjaan
- 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan
- 5) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- 6) Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan diperusahaan lain. Apabila karyawan mendapatkan kepuasan karyawan cenderung akan bertahan pada perusahaan walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi. Karyawan yang memperoleh kepuasan dari perusahaannya akan memiliki rasa keterikatan atau komitmen lebih besar terhadap perusahaan dibanding karyawan yang tidak puas.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator untuk mengukurnya dapat berbeda-beda tergantung pada organisasi atau perusahaan yang menetapkannya. Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada, karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Adapun beberapa indikator untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan.

Menurut Robbins (2008:148), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan
- 2) Upah
- 3) Promosi
- 4) Pengawas
- 5) Rekan Kerja

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2) Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3) Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4) Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah dalam pelaksanaan kerja.

5) Rekan Kerja

Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Luthans (2006:24:3) menjelaskan dimensi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja seperti diuraikan berikut:

- 1) Pekerjaan itu sendiri
- 2) Gaji
- 3) Promosi
- 4) Supervisi
- 5) Rekan Kerja
- 6) Kondisi Kerja

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1) Pekerjaan itu sendiri

Yang termasuk pekerjaan yang memberikan kepuasan adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan, serta pekerjaan yang dapat memberikan status.

2) Gaji

Upah dan gaji merupakan hal yang signifikan, namun merupakan faktor yang kompleks dan multidimensi dalam kepuasan kerja.

3) Promosi

Kesempatan dipromosikan nampaknya memiliki pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja, karena promosi bisa dalam bentuk yang berbeda-beda dan bervariasi pula imbalannya.

4) Supervisi

Supervisi merupakan sumber kepuasan kerja lainnya yang cukup penting pula.

5) Rekan Kerja

Memiliki hubungan kerja yang sangat baik dengan sesama rekan kerja.

6) Kondisi Kerja

Kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugas.

Dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kepuasan kerja yang baik adalah indikator yang disebutkan di atas oleh para ahli.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Seorang karyawan bekerja dengan tujuan untuk melangsungkan kehidupannya. Seorang karyawan akan bekerja dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan di mana ia bekerja, karena itu pula perusahaan memberikan penghargaan terhadap kinerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi.

Menurut Hasibuan (2016:118), “kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan”.

Menurut Hanggraini (2012:139), “mengatakan kompensasi atau compensation adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas pekerjaan yang telah dilakukan”.

Menurut Bangun (2012:255), “Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya”.

Menurut Sutrisno (2013:184), “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk aktivitas kerja mereka.

Menurut Kasmir (2016:233), “Kompensasi adalah merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan”.

Dari beberapa beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kompensasi adalah segala bentuk pembayaran atau balas jasa terhadap perusahaan yang diterima oleh seseorang karyawan sebagai akibat dari jasa tenaga yang diberikan.

b. Arti Penting Kompensasi

Kompensasi yang diberikan perusahaan akan memberikan manfaat dan tujuan yang berbeda-beda bagi perusahaan.

Menurut Syuhadak dalam Kadarisman (2017:97), “menjelaskan tujuan kompensasi adalah untuk menciptakan suatu reward yang adil bagi pihak employeer dan employee”. Hasil yang diharapkan adalah bahwa seseorang pegawai tertarik pada pekerjaan dan termotivasi untuk bekerja dengan baik untuk employeer.

Sedangkan menurut Hasibuan (2016:121), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah :

- 1) Ikatan Kerja Sama
- 2) Kepuasan Kerja
- 3) Pengadaan Efektif
- 4) Motivasi
- 5) Stabilitas Karyawan
- 6) Pengaruh Pemerintah

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Ikatan Kerja Sama.

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah kerja sama formal antara perusahaan dengan karyawan. karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

- 2) Kepuasan Kerja.

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

- 3) Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

- 4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

- 5) Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil, layak dan kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

6) Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, maka kepuasan karyawan akan cenderung menurun.

c. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016:118), secara umum kompensasi finansial dapat dibagi menjadi dua Direct Compensation dan Indirect Compensation yaitu:

- 1) Direct Compensation
Merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan yaitu, dalam bentuk gaji, upah, dan upah insentif.
- 2) Indirect Compensation
Merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaannya anatar lain, asuransi kesehatan, bantuan pendidikan, pembayaran selama cuti atau sakit.

Menurut Yani (2012:142), menjelaskan bahwa kompensasi dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu:

- 1) Kompensasi dalam bentuk Finansial
Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan lain sebagainya.

2) Kompensasi dalam bentuk non finansial

Kompensasi dalam bentuk non finansial dibagi menjadi dua macam, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai (menarik, menantang), peluang untuk dipromosikan, mendapat jabatan sebagai simbol status. Sedangkan kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja, seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan lain sebagainya.

Dari beberapa jenis-jenis kompensasi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kompensasi dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi bukan finansial.

d. Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Kompensasi.

Besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Penetapan kompensasi yang hanya berdasarkan keinginan sepihak (perusahaan) saja tanpa didasarkan kepada perhitungan-perhitungan yang rasional dan bisa dipertanggung jawabkan secara yuridis dan sulit ditetapkan dalam jangka panjang. Dalam pemberian kompensasi finansial harus diperhatikan bahwa kompensasi finansial dapat mempunyai nilai yang berbeda bagi masing-masing individu yang menerimanya. Hal ini disebabkan karena masing-masing individu memiliki kebutuhan, keinginan dan pandangan yang berbeda satu sama lainnya. Oleh karena itu dalam menetapkan suatu kebijakan pemberian imbalan terdapat faktor-faktor yang harus dipertimbangkan selain faktor jumlahnya.

Menurut Hasibuan (2016:127), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.
- 2) Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan.
- 3) Serikat Buruh / Organisasi Karyawan.
- 4) Produktifitas Kerja Karyawan.
- 5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres.
- 6) Biaya Hidup.
- 7) Posisi Jabatan Karyawan.
- 8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja.
- 9) Kondisi Perekonomian Nasional.
- 10) Jenis dan Sifat Pekerjaan.

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencarian kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.

- 2) Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Bila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar, tetapi sebaliknya jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

- 3) Serikat Buruh / Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh, maka tingkat kompensasi semakin besar, sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4) Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan tinggi, maka tingkat kompensasi semakin besar, sebaliknya apabila produktivitas kerjanya buruk serta rendah kompensasinya kecil.

5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres

Pemerintah dengan Undang-undang Kepres besarnya batas upah / balas jasa minimum. Penetapan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha jangan sewenang-wenang menetapkan besarnya balasan jasa bagi karyawan karena pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6) Biaya Hidup

Bila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi / upah semakin tinggi. Tetapi sebaliknya karyawan yang biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat kompensasi / upah relatif kecil.

7) Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang mempunyai jabatan tinggi maka akan menerima gaji / kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya karyawan yang jabatannya lebih rendah akan memperoleh gaji / kompensasi yang lebih kecil. Hal ini sangatlah wajar karena seseorang yang mendapatkan kewenangan dan tanggung jawab lebih besar harus mendapatkan gaji / kompensasi yang lebih besar pula.

8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji / balasan jasanya akan semakin besar, karena kecakapan dan keterampilannya

lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja kurang maka tingkat gaji / kompesasinya lebih kecil.

9) Kondisi Perekonomian Nasional

Bila kondisi perekonomian sedang maju maka tingkat upah / kompesasi akan semakin besar, karena akan mendekati *full employment*. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah, karena terdapat pengangguran (*Disquieted unemployment*).

10) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Jika jenis dan sifat pekerjaan termasuk sulit / sukar dan mempunyai resiko (finansial, keselamatannya) besar, maka tingkat upah / balas jasanya semakin besar, karena meminta kecakapan serta keahlian untuk mengerjakan. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaan relatif mudah dan resikonya (finansial, kecelakaannya) kecil, maka tingkat upah / balas jasanya relatif rendah.

Dari beberapa faktor faktor yang dikemukakan oleh para ahli. Maka dapat disimpulkan tidak setiap perusahaan memberikan bentuk kompensasi seperti yang telah disebutkan. Hal ini tergantung pada kebutuhan karyawannya, tetapi dilain piha perusahaan juga harus memperhitungkan kemampuan perusahaan dalam membiayai karyawan tersebut.

e. Indikator Kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi di pengaruh oleh beberapa indikator. Adapun beberapa indikator yang di jelaskan oleh para ahli sebagai berikut:

Indikator kompetensi yang di kemukakan oleh Umar (2007:16) adalah sebagai berikut:

- 1) Gaji
- 2) Insentif
- 3) Bonus
- 4) Premi
- 5) Pengobatan
- 6) Asuransi

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Gaji

Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh

- 2) Insentif

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

- 3) Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja, upah pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.

- 4) Premi

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

- 5) Pengobatan

Pengobatan di dalam kompetensi adalah pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

6) Asuransi

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

Sedangkan menurut Hasibuan (2016:86), mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu:

- 1) Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.
- 2) Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.
- 3) Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
- 4) Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.
- 5) Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

Dari beberapa indikator kompensasi tersebut dapat dijadikan acuan oleh perusahaan dalam memberikan kompensasi yang layak bagi karyawannya. Dengan pemberian kompesasi yang layak maka karyawan akan lebih senang bekerja di perusahaan dan akan membantu perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

3. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Secara umum kepemimpinan dapat diartikan sebagai dasar kemampuan atau bakat, serta kelebihan seseorang untuk memimpin kelompoknya. Namun pada dasarnya yang menjadi inti permasalahannya adalah hubungan antara seseorang yang disebut sebagai pemimpin dengan sekelompok orang yang jadi pengikutnya. Menurut Moehariono (2014:380), “Apabila kepemimpinan tersebut

berada pada lingkungan pekerjaan. Maka yang dipermasalahkan adalah hubungan antara atasan dengan bawahan”.

Menurut Yukl (2015:9) menyatakan bahwa:

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan bagaimana melaksanakan tugas itu, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama.

Menurut Kartono (2017:55), “Kepemimpinan adalah suatu bakat yang diperoleh orang sebagai kemampuan istimewa yang di bawa sejak lahir”.

Menurut Hoyt dalam Kartono (2017:57), “Kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia, kemampuan untuk membimbing orang”.

Menurut bangun (2012:340), “Kepemimpinan adalah suatu proses untuk mengarahkan dan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi”.

Dari beberapa definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang di miliki oleh seseorang untuk mempengaruhi individu-individu maupun yang ada dalam kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Syarat-syarat Kepemimpinan

Ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi oleh seorang pemimpin dalam memimpin perusahaan. Persyaratannya sebagai berikut yang di jelaskan oleh para ahli :

Menurut Kartono (2017:36), kosepsi mengenai persyaratan kepemimpinan itu harus selalu dikaitkan dengan tiga hal penting, yaitu:

- 1) Kekuasaan ialah kekuatan, otoritas dan legitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu
- 2) Kewibawaan ialah kelebihan, keunggulan, keutamaan sehingga orang mampu mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.
- 3) Kemampuan ialah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan atau keterampilan teknis maupun sosial, yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

Kartono (2017:37), menuliskan kemampuan kepemimpinan dan syarat yang harus dimiliki adalah :

- 1) Kemandirian, berhasrat memajukan diri sendiri.
- 2) Besar rasa ingin tahu, dan cepat tertarik pada manusia dan benda-benda.
- 3) Multi terampil atau memiliki kepandaian beraneka ragam.
- 4) Memiliki rasa humor, antusiasme tinggi, suka berkawan.
- 5) Perfeksionis, selalu ingin mendapatkan yang sempurna.
- 6) Mudah menyesuaikan diri adaptasinya tinggi.
- 7) Sabar namun ulet, serta tidak “mendek” berhenti.
- 8) Waspada, peka, jujur, optimis, berani, gigih, ulet, realistis.
- 9) Komunikatif, serta pandai berbicara atau berpidato.
- 10) Berjiwa wiraswasta.
- 11) Sehat jasmani dinamis, sanggup dan suka menerima tugas berat, serta berani mengambil resiko.
- 12) Tajam firasatnya dan adil pertimbangannya.
- 13) Berpengetahuan luas dan haus akan ilmu pengetahuannya.
- 14) Memiliki motivasi yang tinggi dan menyadari target atau tujuan hidupnya yang ingin dicapai, dibimbing oleh idealisme yang tinggi.
- 15) Punya imajinasi yang tinggi, daya kombinasi, dan daya inovasi.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang berpengalaman luas, adil, jujur, optimis, gigih, ulet, bijaksana, mampu memotivasi diri sendiri, memiliki hubungan baik dengan karyawan, dimana semua ini dapat dari pengembangan kepribadiannya sehingga seorang

pemimpin memiliki nilai tambah tersendiri dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pemimpin.

c. Tipe-Tipe Kepemimpinan

Adapun beberapa tipe-tipe kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli sebagai berikut :

Menurut Siagian (2008:74-83), ada lima tipe kepemimpinan yang ada pada diri seorang pemimpin, diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Tipe Otoriter
- 2) Tipe Paternalistik
- 3) Tipe Laissez Faire
- 4) Tipe Demokratik
- 5) Tipe Kharismatik

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Tipe Otoriter

Merupakan tipe seorang pemimpin yang tergolong sebagai orang yang otoriter memiliki ciri-ciri yang pada umumnya negatif. Ciri-cirinya sebagai berikut:

- a) Penonjolan diri yang berlebihan sebagai simbol keberadaan organisasi hingga cenderung bersikap bahwa dirinya dan organisasi adalah identik. Dengan demikian, yang bersangkutan memandang dan memperlakukan organisasi sebagai miliknya.
- b) Kegemarannya yang suka menonjolkan diri sebagai penguasa tunggal dalam organisasi dan tidak dapat menerima adanya orang lain dalam organisasi yang potensial menyaingi dirinya.

- c) Pemimpin yang otoriter biasanya dihinggapi sikap gila kehormatan dan menggemari berbagai upacara atau seremoni yang menggambarkan kehebatannya.
- d) Tujuan pribadinya sama dengan tujuan organisasi. Ciri ini merupakan “konsekuensi” dari tiga ciri yang disebut terdahulu. Dengan ciri ini timbul persepsi kuat dalam dirinya bahwa para anggota organisasi mengabdikan kepadanya.
- e) Karena pengabdian para karyawan dianggap sebagai pengabdian yang sifatnya pribadi, loyalitas karyawan merupakan tuntutan yang sangat kuat. Demikian kuatnya sehingga mengalahkan kriteria kekayaan yang lain seperti kinerja, kejujuran, serta penerapan norma-norma, moral dan etika
- f) Pemimpin yang otoriter menentukan dan menerapkan disiplin organisasi yang keras dan menjalankannya dengan sikap yang kaku. Dalam suasana kerja seperti itu tidak ada kesempatan bagi para bawahan untuk bertanya apalagi untuk mengajukan pendapat atau saran.
- g) Seorang pemimpin yang otoriter biasanya menyadari bahwa gaya kepemimpinannya itu hanya efektif jika yang bersangkutan menerapkan pengendalian atau pengawasan yang ketat. Karena itu, pemimpin yang demikian selalu berupaya untuk menciptakan instrumen pengawasan sedemikian rupa sehingga dasar ketaatan para bawahan bukan kesadaran, melainkan ketakutan.

2) Tipe Paternalistik

Pengalaman para praktisi dan penelitian para ahli menunjukkan bahwa banyak pejabat pemimpin dalam berbagai jenis organisasi termasuk organisasi bisnis tergolong pada tipe ini. Berbagai ciri-ciri yang menonjol adalah sebagai berikut:

- a) Penonjolan keberadaanya sebagai simbol organisasi. Seorang pemimpin yang paternalistik senang untuk menonjolkan diri.
- b) Sering menonjolkan sikap paling mengetahui. Karena itu, dalam praktik tidak jarang menunjukkan gaya “menggurui” dan, bahwa para bawahannya harus melaksanakan apa yang diajarkannya itu. Dengan kata lain, dengan ciri ini, seorang pemimpin tidak membuka pintu atau memberikan kesempatan bagi para karyawannya untuk menunjukkan kreativitas dan inovasinya.
- c) Memperlakukan para karyawan sebagai orang-orang yang belum dewasa, bahwa seolah-olah mereka masih anak-anak. Seorang pemimpin yang tergolong dalam tipe paternalistik tidak akan mendorong kemandirian para karyawannya karena tidak ingin mereka berbuat kesalahan yang pada akhirnya akan berakibat pada kerugian bagi organisasi.
- d) Sifat melindungi. Bersifat melindungi yang memiliki arti negatif yaitu sikap seorang pemimpin yang tidak mendorong para karyawannya untuk mengambil risiko karena takut akan timbul dampak negatif bagi organisasi.

- e) Sentralisasi pengambilan keputusan. Artinya, pemimpinlah yang menjadi pusat pengambilan keputusan, pelimpahan wewenang untuk mengambil keputusan pada tingkat yang lebih rendah dalam organisasi tidak akan terjadi.
 - f) Melakukan pengawasan yang ketat.
- 3) Tipe Laissez Faire

Tipe ini ditandai oleh ciri-ciri yang mungkin dapat dikatakan “aneh” dan sulit membayangkan situasi organisasional dimana tipe ini dapat digunakan secara efektif. Ciri-ciri yang menonjol ialah:

- a) Gaya santai yang berangkat dari pandangan bahwa organisasi tidak menghadapi masalah yang serius dan walaupun ada, selalu dapat ditemukan penyelesaiannya.
- b) Pemimpin tipe ini tidak senang mengambil risiko.
- c) Tipe ini gemar melimpahkan wewenang kepada para karyawan dan lebih menyenangi situasi bahwa para karyawan yang mengambil keputusan dan keberadaannya dalam organisasi lebih bersifat suportif.
- d) Enggan mengenakan sanksi-sanksi yang keras terhadap para karyawannya yang menampilkan perilaku menyimpang, tetapi sebaliknya senang “mengobrol pujian”.
- e) Memperlakukan karyawan sebagai rekan dan karena itu hubungan yang bersifat hierarkis tidak disenanginya.
- f) Keserasian dalam interaksi organisasional dipandang sebagai etos yang perlu dipertahankan.

4) Tipe Demokratik

Tidak sedikit orang yang mendambakan atasan yang tergolong sebagai pemimpin yang demokratik. Bahkan ada pendapat yang mengatakan bahwa tipe inilah yang ideal. Ciri-cirinya antara lain:

- a) Mengakui harkat dan martabat manusia. Dengan demikian, berupaya untuk selalu memperlakukan para bawahan dengan cara-cara yang manusiawi.
- b) Menerima pendapat yang mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan unsur yang paling strategik dalam organisasi meskipun sumber daya dan dana lainnya tetap diakui sebagai sumber yang penting, seperti uang atau modal, mesin, materi, metode kerja, waktu dan informasi yang kesemuanya hanya bermakna apabila diolah dan digunakan oleh manusia, misalnya menjadi produk untuk dipasarkan kepada para konsumen yang memerlukannya.
- c) Para karyawannya adalah insan dengan jati diri yang khas dan karena itu harus diperlakukan dengan mempertimbangkan kekhasannya itu.
- d) Pemimpin yang demokratik tangguh membaca situasi yang dihadapi dan dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi tersebut.
- e) Gaya kepemimpinan yang demokratik rela dan mau melimpahkan wewenang pengambilan keputusan kepada para karyawannya sedemikian rupa tanpa kehilangan kendali organisasional, dan tetap bertanggung jawab atas tindakan para karyawannya itu.

- f) Mendorong para karyawannya untuk mengembangkan kreativitas mereka.
- g) Tidak ragu untuk membiarkan para karyawannya mengambil risiko dengan catatan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh telah diperhitungkan dengan matang.
- h) Pemimpin yang demokratis bersifat mendidik dan membina, dalam hal bawahan berbuat kesalahan dan tidak serta-merta bersifat menghukum.

5) Tipe Kharismatik

Ciri utama pemimpin tipe kharismatik yaitu bahwa ia mempunyai daya tarik kuat bagi orang lain sehingga orang lain itu bersedia mengikutinya tanpa selalu bisa menjelaskan apa penyebab kesediaan itu. Ciri-ciri pemimpin dengan tipe kharismatik adalah sebagai berikut:

- a) Percaya diri yang besar, yang mempunyai arti para pemimpin yang kharismatik memiliki keyakinan yang mendalam tentang kemampuannya, baik dalam arti berpikir maupun bertindak
- b) Mempunyai visi. Seperti dimaklumi, visi adalah rumusan tentang masa depan yang diinginkan bagi organisasi yang berperan selaku memberi arah yang akan ditempuh di masa depan dan pedoman untuk bergerak.
- c) Kemampuan untuk mengartikulasikan visi. Dalam dunia manajemen bahwa visi dinyatakan oleh pemimpin harus menjadi milik setiap orang dalam organisasi. Hal itu dilakukan melalui proses sosialisasi yang sistematis sehingga terjadi internalisasi dalam diri para anggota

organisasi dan dengan demikian siap dan mampu mengaktualisasikannya dalam kehidupan sehari-hari.

- d) Keyakinan yang kuat tentang tepatnya visi yang dinyatakan kepada para bawahan. Seorang pemimpin yang kharismatik dipersepsikan sebagai seorang yang bersedia.

Menurut Sutikno (2014:35), menyatakan bahwa tipe-tipe kepemimpinan adalah :

- 1) Tipe Otokratik
- 2) Tipe kendali bebas atau masa bodo (Laissez Faire)
- 3) Tipe Paternalistik
- 4) Tipe Kharismatik
- 5) Tipe Militeristik
- 6) Tipe pseudo-demokratik
- 7) Tipe Demokratik

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Tipe Otokratik

Tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Seorang pemimpin otokratik adalah seorang yang egois. Seorang pemimpin otokratik akan menunjukkan sikap yang menonjolkan keakuannya, dan selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, tidak mau menerima saran dan pandangan bawahannya.

2) Tipe Kendali Bebas atau Masa Bodo (Laissez Faire)

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil.

3) Tipe Paternalistik

Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahan kepadanya. Harapan bawahan berwujud keinginan agar pemimpin mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk, memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan bawahannya. Pemimpin yang paternalistic mengharapkan agar legitimasi kepemimpinannya merupakan penerimaan atas peranannya yang dominan dalam kehidupan organisasi.

4) Tipe Kharismatik

Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat, sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tersebut itu dikagumi. Hingga

sekarang, para ahli belum berhasil menemukan sebab-sebab mengapa seorang pemimpin memiliki kharisma. Yang diketahui ialah bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya penarik yang amat besar.

5) Tipe Militeristik

Pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer. Pemimpin yang bertipe militeristik ialah pemimpin dalam menggerakkan bawahannya lebih sering mempergunakan sistem perintah, senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya, dan senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya, dan sukar menerima kritikan dari bawahannya.

6) Tipe Pseudo-demokratik

Tipe ini disebut juga kepemimpinan manipulatif atau semi demokratik. Tipe kepemimpinan ini ditandai oleh adanya sikap seorang pemimpin yang berusaha mengemukakan keinginan-keinginannya dan setelah itu membuat sebuah panitia, dengan berpura-pura untuk berunding tetapi yang sebenarnya tiada lain untuk mengesahkan saran-sarannya. Pemimpin seperti ini menjadikan demokrasi sebagai selubung untuk memperoleh kemenangan tertentu. Pemimpin yang bertipe pseudo-demokratik hanya tampaknya saja bersikap demokratis padahal sebenarnya dia bersikap otoriter. Pemimpin ini menganut demokrasi semu dan lebih mengarah kepada kegiatan pemimpin yang otoriter dalam bentuk yang halus, samar-samar.

7) Tipe Demokratik

Tipe demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya sipemimpin secara demokratis. Tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat. Kepemimpinan demokratik adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kegiatan-kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab. Pembagian tugas disertai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas, memungkinkan setiap anggota berpartisipasi secara aktif.

Kesimpulan yang dapat di ambil oleh penulis adalah untuk menjadi pemimpin yang hebat harus memiliki tipe-tipe seperti di atas yang di jelaskan oleh parah ahli.

d. Arti Penting Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau instansi masing-masing, yang menisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu. Menurut zainal (2014:34), Secara operasional ada lima fungsi pokok kepemimpinan yaitu :

- 1) Fungsi Instruksi
- 2) Fungsi Konsultasi
- 3) Fungsi Partisipasi
- 4) Fungsi Delegasi
- 5) Fungsi Pengendalian

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1) Fungsi Instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

2) Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, yang mengharuskan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang memperoleh masukan berupa umpan balik (*feedback*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan.

3) Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukannya secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain serta keikutsertaan pemimpin.

4) Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun

tanpa persetujuan dari pemimpin. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

5) Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Menurut Thoha (2014:52), fungsi kepemimpinan dalam hubungannya dengan peningkatan aktivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan menyatakan sebagai berikut:

- 1) Fungsi kepemimpinan sebagai inovator
- 2) Fungsi kepemimpinan sebagai komunikator
- 3) Fungsi kepemimpinan sebagai motivator
- 4) Fungsi kepemimpinan sebagai kontroler

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Fungsi kepemimpinan sebagai inovator

Sebagai inovator, pemimpin mampu mengadakan berbagai inovasi-inovasi baik yang menyangkut pengembangan produk, sistem manajemen yang efektif dan efisien, maupun dibidang konseptual yang keseluruhannya dilaksanakan dalam upaya mempertahankan dan atau meningkatkan kinerja perusahaan.

2) Fungsi kepemimpinan sebagai komunikator

Sebagai komunikator, maka pimpinan harus mampu menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi yang dilakukan secara baik kepada seseorang dan atau sekelompok karyawan sehingga timbul pengertian dikalangan mereka. Mampu menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi yang dilakukan secara baik kepada seseorang atau sekelompok karyawan sehingga timbul pengertian di kalangan mereka. Pemimpin harus mampu memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan-pembicaraan orang lain.

3) Fungsi kepemimpinan sebagai motivator

Sebagai motivator, pemimpin merumuskan dan melaksanakan berbagai kebijaksanaan yang mengarah kepada upaya mendorong karyawan untuk melaksanakan sesuatu kegiatan tertentu seseuai dengan tugas dan tanggung jawabnya yang mampu memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

4) Fungsi kepemimpinan sebagai kontroler

Sebagai kontroler (pengendali) pemimpin melaksanakan fungsi pengawasan terhadap berbagai aktivitas perusahaan agar terhindar dari penyimpangan baik terhadap pemakaian sumber daya maupun didalam pelaksanaan rencana dan atau program kerja perusahaan sehingga pencapaian tujuan menjadi efektif dan efisien.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang mempunyai fungsi seperti konsultasi, partisipasi, pengendalian, inovator, motivator, komunikator yang telah dijelaskan diatas oleh para ahli.

e. Indikator Kepemimpinan

Menurut Zainal (2014:53),” mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan kedewasaan terhadap instansi atau organisasinya”, kepemimpinan dibagi kedalam lima dimensi dan sembilan indikator, yaitu :

- 1) Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik
 - a) Membina kerjasama dan hubungan baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing.
 - b) Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya.
- 2) Kemampuan yang efektifitas
 - a) Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan
 - b) Menyelesaikan tugas tepat waktu
 - c) Hadir tepat waktu dan tidak terlambat
- 3) Kepemimpinan yang partisipatif.
 - a) Pengambilan keputusan secara musyawarah
 - b) Dapat menyelesaikan masalah secara tepat
 - c) Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan
- 4) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu.
 - a) Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi
 - b) Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target
- 5) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang
 - a) Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara kelompok.
 - b) Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan.

Menurut Thoha (2014:52), mengemukakan beberapa indikator kepemimpinan sebagai berikut :

- 1) Inovator
- 2) Komunikator
- 3) Motivator
- 4) Kontroler

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Inovator dengan indikator, yaitu kemampuan inovasi dan kemampuan konseptual.
- 2) Komunikator dengan indikator, yaitu kemampuan pimpinan menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi serta kemampuan pemimpin memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan-pembicaraan orang lain.
- 3) Motivator dengan indikator, yaitu kemampuan pimpinan mendorong pegawai untuk bekerja sesuai tanggungjawabnya dan kemampuan pimpinan memberikan sumbangan keberhasilan.
- 4) Kontroler dengan indikator yaitu kemampuan pimpinan dalam melakukan pengawasan dan kemampuan pimpinan dalam pemakaian sumber daya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kepemimpinan sangatlah penting dalam memimpin sebuah perusahaan. Karena untuk menjadi pemimpin yang baik. Harus memiliki indikator-indikator seperti diatas yang telah dijelaskan oleh para ahli.

4. Lingkungan Kerja Karyawan

a. Pengertian Lingkungan Kerja Karyawan

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai menurunkan kinerja karyawan.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia yang terlibat di dalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97), menyatakan bahwa:

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Tyssen (2011: 58), menyatakan bahwa:

Lingkungan kerja didefinisikan oleh ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan, dan hubungan rekan sekerja serta kualitas dari semuanya ini mempunyai dampak positif yang penting pada kualitas kerja yang dihasilkan.

Menurut Soetjipto (2010:87), menyatakan bahwa:

Lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, menurut Aditya (2012:25), “lingkungan kerja adalah kondisi, keadaan, situasi dan pengaruh-pengaruh yang mengelilingi dan mempengaruhi perkembangan organisasi”. Dan menurut Wursanto (2011:24), “faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi.

Dari definisi-definisi di atas maka, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai baik fisik maupun non fisik yang mempengaruhi pegawai pada saat bekerja seperti suasana kerja, hubungan yang harmonis baik itu antara sesama rekan kerja maupun atasan.

b. Arti Penting Lingkungan Kerja

Tujuan dari lingkungan kerja membuat suasana yang nyaman bagi pekerja dan manfaat dari lingkungan kerja adalah untuk diri pekerja dan perusahaannya.

Menurut sedarmayanti (2017:26), mengemukakan bahwa :

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gaira kerja, sehingga produktifitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat, yang artinya pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang di tentukan.

Sedangkan menurut Nitisemito (2010:171-173), mengemukakan bahwa:

Ada beberapa manfaat dengan adanya lingkungan kerja yang baik. Dengan lingkungan kerja yang baik akan bermanfaat bagi karyawan dan perusahaan. Dimana karyawan akan senang bekerja di lingkungan yang kondusif dan stres karyawan dalam bekerja akan berkurang. Dan bagi perusahaan, lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan prestasi kerja sehingga akan mengakibatkan meningkatnya produktifitas perusahaan.

Dari pendapat para ahli diatas lingkungan kerja mendukung, menciptakan suasana yang nyaman dalam bekerja, dapat meningktkan gairah kerja, terciptanya disiplin kerja, dan loyalitas pegawai.

c. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam perusahaan/instansi sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri.

Menara sedarmayanti (2017:26), Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu: 1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya. 2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan 23 tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2) Lingkungan Kerja NonFisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Jadi, lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Siagian (2008:57), menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

- a) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b) Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- e) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indra manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Adapun faktor-faktor yang terkait dengan lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2017:28) diantaranya :

- 1) Penerangan atau cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur di tempat kerja
- 3) Kelembaban di tempat kerja
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja
- 5) Kebisingan di tempat kerja
- 6) Getaran mekanis di tempat kerja
- 7) Bau-bauan di tempat kerja
- 8) Tata warna ditempat kerja
- 9) Dekorasi di tempat kerja
- 10) Musik ditempat kerja
- 11) Keamanan di tempat kerja
- 12) Hubungan atasan dengan bawahan
- 13) Hubungan sesama rekan kerja

Adapaun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Penerangan atau cahaya di tempat kerja

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

- 2) Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasannya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperature luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.

3) Kelembaban di tempat kerja

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

4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang diperlukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan tercampur dengan gas dan bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan manusia. Dengan cukup oksigen disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5) Kebisingan di tempat kerja

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

6) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alat beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal:

- a) Konsentrasi dalam bekerja
- b) Datangnya kelelahan
- c) Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

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

8) Tata warna ditempat kerja

Memberikan pewarnaan yang lembut pada ruangan kerja akan mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja para karyawannya. Dalam lingkungan kerjas harus diperhatikan tentang masalah warna sebab warna mempengaruhi jiwa seseorang yang ada di sekitarnay. Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan di rencanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9) Dekorasi di tempat kerja

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

10) Musik di tempat kerja Musik yang mengalun merdu menimbulkan suasana bergembira, sehingga dapat diharapkan mereka akan berkurang

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

11) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan.

12) Hubungan Atasan Dengan Bawahan

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

13) Hubungan Sesama Rekan Kerja

Manusia merupakan makhluk sosial yang berarti akan selalu membutuhkan kehadiran manusia lain untuk bisa melakukan interaksi agar bisa memenuhi kebutuhan sosialnya. Kebutuhan sosial ini terjadi di semua aspek kehidupan, termasuk ketika berada dalam ruang lingkup kerja. Setiap manusia ingin bekerja bersama orang lain, sebagaimana yang kita ketahui bahwa manusia tidak akan mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang ada tanpa kehadiran dan bantuan orang lain.

Menurut Mangkunegara (2017:105), faktor lingkungan kerja terbagi dua yaitu :

- 1) Lingkungan kerja temporal
 - a) Waktu jumlah jam kerja
 Dalam kebijakan kepegawaian Indonesia, standar jumlah jam kerja minimal 35 jam dalam seminggu. Pegawai dikategorikan pekerja penuh apabila mereka bekerja minimal 35 jam dalam seminggu. Sebaliknya, pegawai yang bekerja kurang dari 35 jam dalam seminggu, dikategorikan setengah pengangguran.
 - b) Waktu istirahat kerja
 Waktu istirahat kerja perlu diberikan kepada karyawan agar mereka dapat memulihkan kembali rasa lelahnya. Dengan adanya waktu istirahat yang cukup, karyawan dapat bekerja lebih semangat dan bahkan meningkatkan produksi serta efisiensi.
- 2) Lingkungan kerja psikologis
 - a) Kebosanan
 Kebosanan kerja dapat terjadi akibat rasa tidak enak, pekerjaan yang monoton, kurang bahagia, kurang istirahat, dan kelelahan. Untuk mengurangi kebosanan dalam bekerja, perusahaan dapat melakukan penempatan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuan karyawan, pemberian motivasi dan rotasi kerja.
 - b) Pekerjaan yang monoton
 Suatu pekerjaan yang sifatnya rutin tanpa variasi akan dapat menimbulkan rasa bosan karena pekerjaan yang dilakukan sama saja, sehingga menimbulkan kemalasan yang dapat mengakibatkan kegiatan bekerja berkurang yang mengakibatkan menurunnya motivasi kerja karyawan.
 - c) Keletihan
 Keletihan bekerja terdiri dari dua macam, yaitu keletihan psikis dan keletihan psikologis. Penyebab keletihan psikis adalah kebosanan kerja sedangkan keletihan psikologis dapat mengakibatkan meningkatnya kesalahan dalam bekerja, meningkatkan absensi, turn over, dan kecelakaan kerja.

Persepsi setiap orang terhadap kondisi lingkungan kerja berbeda-beda. Karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap kondisi lingkungan kerja akan memandang segala sesuatu yang dihadapi di tempat kerja secara positif dan bukan segala sesuatu yang menekan dan mengancam bagi karyawan tersebut. Sedangkan persepsi yang negative terhadap kondisi lingkungannya akan menghasilkan

respon yang negative terhadap hal-hal yang dihadapi di tempat kerja serta melihat kondisi lingkungan kerja sebagai suatu ancaman.

e. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja sangat berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja. Menurut Sunyoto (2012:11), adapun indikator lingkungan kerja fisik yaitu:

- 1) Penerangan
- 2) Kebisingan
- 3) Suhu udara
- 4) Ruang gerak yang diperlukan
- 5) Pewarnaan
- 6) Keamanan

Berdasarkan indikator-indikator yang telah dikemukakan, maka penjelasan dari masing-masing indikator tersebut adalah sebagai berikut :

1) Penerangan

Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para pekerja, apabila kondisi lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh organisasi/perusahaan, maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan diperusahaan. Pada pekerjaan yang memerlukan ketelitian, penerangan yang baik sangat diperlukan. Tanpa penerangan akan terjadi kerusakan pada mata dan apabila terlalu terang lama kelamaan mata juga akan mengalami kerusakan.

2) Kebisingan

Dalam kaitannya dengan ketenangan bekerja, kebisingan merupakan suara tidak dikehendaki oleh oara karyawan, karena sifatnya yang mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja.

3) Suhu udara

Keadaan suhu udara di dalam ruangan kerja perlu diatur sedemikian rupa. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan gairah kerja karyawan, begitu pula sebaliknya suhu udara yang terlalu dingin akan menciptakan suasana dalam ruangan kerja yang kurang nyaman.

4) Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak karyawan juga harus mendapat perhatian, terutama ruangan yang dipergunakan untuk melangsungkan kegiatan kerja. luas sempitnya ruangan kerja akan memengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan.

5) Pewarnaan

Pemilihan warna ruangan dalam perusahaan juga mempengaruhi kondisi kerja karyawan. dewasa ini banyak

6) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan dan pada akhirnya akan mendorong semangat kerja.

Indikator-indikator diatas dapat dijadikan acuan oleh perusahaan dalam memberikan lingkungan kerja yang layak bagi karyawan. Dengan pemberian lingkungan kerja yang layak maka karyawan akan lebih senang bekerja di perusahaan dan akan membantu perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka merupakan sebuah konsep yang mana menjelaskan hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lain. Berdasarkan pada uraian teori yang telah dikemukakan serta permasalahan yang ada, maka perlu dibuat suatu kerangka konseptual penelitian. Tujuannya adalah, untuk memberikan kemudahan dalam mengkaji kondisi yang diteliti.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini :

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja

Seorang karyawan bekerja dengan tujuan untuk melangsungkan kehidupannya. Seorang karyawan akan bekerja dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan di mana ia bekerja, karena itu pula perusahaan memberikan penghargaan terhadap kepuasan karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi.

Menurut Hasibuan (2016:118), “kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan”. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. setiap organisasi sebaiknya berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan memberikan program kompensasi yang adil dan layak serta kompetitif.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Paramita dkk 2018), Kesimpulan yang di dapat yaitu kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Retnoningsih dkk 2016), kesimpulan yang di dapat adalah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Secara umum kepemimpinan dapat diartikan sebagai dasar kemampuan atau bakat, serta kelebihan seseorang untuk memimpin kelompoknya. Namun pada dasarnya yang menjadi inti permasalahannya adalah hubungan antara seseorang yang disebut sebagai pemimpin dengan sekelompok orang yang jadi pengikutnya

Menurut Yukl (2015:9). “menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan bagaimana melaksanakan tugas itu, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama”. Seorang pemimpin tak pernah lepas dari yang dinamakan kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wibowowati (2017), kesimpulan yang di dapat adalah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan menurut Hayati (2016), menyatakan kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. kepemimpinan berada pada kategori sangat baik tingkat keeratn hubungan berada pada korelasi tinggi.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan

kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai menurunkan kepuasan karyawan.

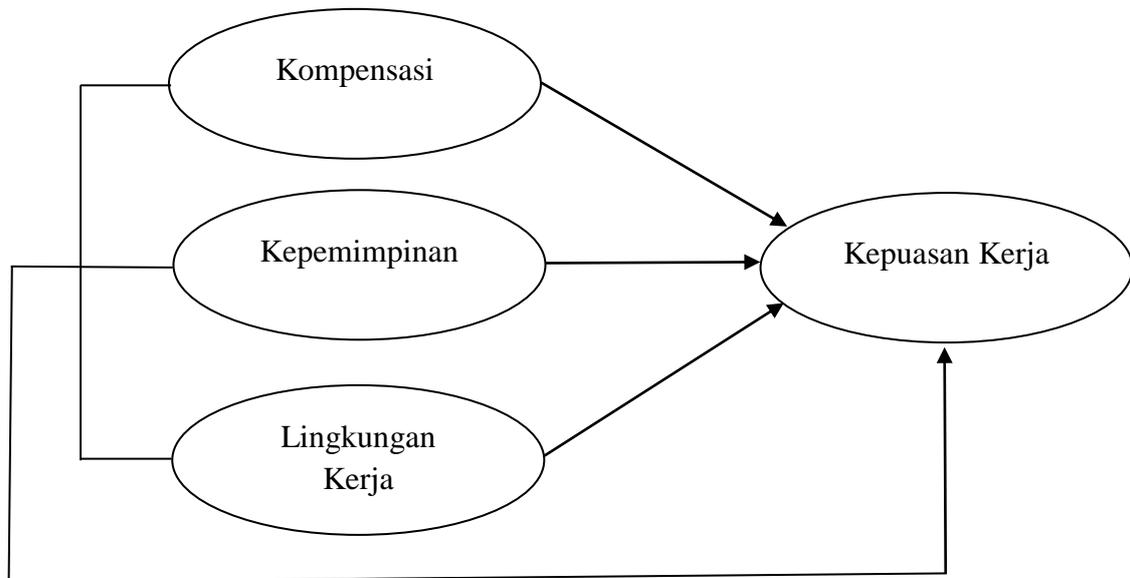
Tyssen (2011:58), “menyatakan bahwa Lingkungan kerja didefinisikan oleh ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan, dan hubungan rekan sekerja serta kualitas dari semuanya ini mempunyai dampak positif yang penting pada kualitas kerja yang dihasilkan”. Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh sitinjak (2018) menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. sedan gkan menurut pangestu dkk (2017) menyatakan lingkungan kerja terhadap variabel terikat signifikansi.

4. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Setelah dilihat dari berbagai pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan telah di uraikan diatas untuk pengaruh secara simultan antara kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan, artinya jika secara serentak atau secara simultan pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja meningkat maka akan memberikan dampak berupa adanya peningkatan kepuasan kerja karyawan tersebut.

Berdasarkan pernyataan diatas maka dapat disusun pradigma berpikir sebagai berikut :



Gambar II. 1 Pradigma Berpikir

Sumber : Diolah oleh Peneliti

C. Hipotesis

Berdasarkan pemaparan teori-teori pada kajian teori sebelumnya, maka penulis merumuskan hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT PELINDO I (persero) Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan.
2. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT PELINDO I (persero) Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT PELINDO I (persero) Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan.
4. Kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT PELINDO I (persero) Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan jenis masalah yang diselidiki, tempat dan waktu yang dilakukan serta teknik dan alat yang digunakan dalam melakukan penelitian, maka pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini, data yang telah didapat berwujud angka-angka yang dapat dihitung jumlahnya.

Menurut Juliandi dkk (2015:88), Penelitian kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau *numeric* tertentu. Analisis data kuantitatif biasanya menggunakan statistik-statistik yang beragam banyaknya, baik statistik deskriptif maupun statistik inferensial, statistik parametrik maupun statistik non parametrik .

Menurut Ginting dan Situmorang (2008:55), Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisa data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data *numeric*.

B. Definisi Operasional

Definisi Operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk meneliti variable-variabel dengan konsep yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dan mempermudah pemahaman dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah :

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel independen (X) yakni kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2), lingkungan kerja (X_3), serta 1 variabel dependen (Y) kepuasan kerja karyawan (Y), selengkapnya dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel III. 1 Defenisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator Variabel
Kepuasan Kerja (Y)	Menurut Sutrisno (2013:75), kepuasan kerja karyawan merupakan perasaan senang atau senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins (2008:148), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang. Yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.	Pekerjaan Upah Promosi Pengawas Rekan Kerja
Kompensasi (X1)	Menurut Hasibuan (2016:118), kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan. Menurut bangun (2012:255) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk aktifitas kerja mereka.	Gaji Insentif Bonus Premi Pengobatan Asuransi

Kepemimpinan (X2)	Menurut kartono (2017:55), kepemimpinan adalah suatu bakat yang diperoleh orang sebagai kemampuan istimewa yang di bawa sejak lahir. Menurut Bangun (2012:340), kepemimpinan adalah suatu proses untuk mengarahkan dan memengaruhi orang lain agar mau melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.	Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik Kemampuan yang efektifitas Kepemimpinan yang partisipatif Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang
Lingkunga Kerja (X3)	Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Menurut Tyssen (2011:58), lingkungan kerja didefinisikan oleh ruangan, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan, dan hubungan rekan sekerja serta kualitas dari semuanya ini mempunyai dampak positif yang penting pada kualitas kerja yang dihasilkan.	Penerangan Kebisingan Suhu udara Ruangan gerak yang diperlukan Pewarnaan Keamanan

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT PELINDO I (persero) Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan.

2. Waktu Penelitian

Mengingat penelitian ini merupakan penelitian yang pertama sekali bagi penulis, maka penulis membutuhkan waktu yang cukup lama dalam menyelesaikannya. Penelitian ini dimulai dari bulan September 2018 sampai dengan selesai. Adapun jadwal rencana penelitian mulai dari survei lokasi dan objek penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel III. 2 Skedul Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Tahun																								
		2018												2019												
		Sep			Okt			Nov			Des			Jan			Feb			Mar						
		2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1	Pengajuan Judul	■																								
2	Pembuatan Proposal			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■												
3	Bimbingan Proposal													■	■	■	■									
4	Pengumpulan Data																	■	■	■	■					
5	Pengolahan Data																				■	■	■	■		
6	Bimbingan Tesis																							■	■	■
7	Koreksi seminar hasil																								■	■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:115) menyatakan populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempengaruhi kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT PELINDO I (persero) Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan sebanyak 120 orang.

2. Sampel

Lazimnya ukuran sampel lebih kecil daripada ukuran populasi. Meskipun demikian, pada kondisi tertentu saat ukuran populasinya kecil dan tidak didapati kendala biaya, waktu, maupun tenaga, semua anggota populasi memungkinkan

untuk diteliti. Pada kondisi demikian, semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal dengan istilah sampling jenuh atau sensus (Sugiarto 2016: 137).

Jumlah sample pada penelitian ini berjumlah 59 orang dimana sebagian dari populasi dijadikan sample penelitian dengan menggunakan rumus slovin, (batas kesalahan yang diinginkan adalah 10%). Dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sample

N = ukuran populasi

e = persen

Hasil perhitungan menggunakan slovin

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{120}{1 + 120 \times 0.1^2}$$

$$n = 58.333 = 59$$

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Subagyo (2007:37), “Pengumpulan data pada dasarnya merupakan suatu kegiatan operasional agar tindakannya masuk pada pengertian penelitian yang sebenarnya. Pencarian data di lapangan dengan mempergunakan alat pengumpul data yang sudah disediakan secara tertulis ataupun tanpa alat yang hanya merupakan angan-angan tentang sesuatu hal yang akan dicari di lapangan, sudah merupakan proses pengadaan data primer”.

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang disebarakan kepada responden yang telah ditetapkan sebagai sample oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2017:199), “ kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab”. Dalam hal ini responden dimaksud adalah karyawan PT PELINDO I (persero) Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan, sebanyak 59 orang yang dijadikan sampel penelitian.

PT PELINDO I (persero) Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan dengan menggunakan skala likert dengan bentuk *ckecklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu:

Tabel III. 3 Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

F. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Dalam pengujian ini, uji validitas yang digunakan oleh penulis untuk menguji apakah instrumen yang dipakai cukup layak digunakan sehingga menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukuran. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Menurut Umar (2010: 52). “uji validitas digunakan untuk mengetahui sah/valid tidak suatu kuisisioner, suatu kuisisioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut”

Jika nilai korelasi yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid. Namun walaupun positif perlu nilai korelasi tersebut signifikan atau tidak. Rumusnya sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{xy} = Nilai Koefisien Korelasi

X = Skor butir

Y = Skor total

N = Jumlah Responden

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat nilai X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat nilai Y

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Tabel III. 4
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,722 (positif)	0,000 < 0,005	Valid
Item 2	0,822 (positif)	0,000 < 0,005	Valid
Item 3	0,809 (positif)	0,000 < 0,005	Valid
Item 4	0,753 (positif)	0,000 < 0,005	Valid
Item 5	0,559 (positif)	0,001 < 0,005	Valid
Item 6	0,594 (positif)	0,001 < 0,005	Valid
Item 7	0,835 (positif)	0,000 < 0,005	Valid
Item 8	0,829 (positif)	0,000 < 0,005	Valid
Item 9	0,523 (positif)	0,003 < 0,005	Valid
Item 10	0,542 (positif)	0,002 < 0,005	Valid

Sumber : Pengolahan data SPSS 25

Berdasarkan pada tabel III.4 diatas, dari 10 item diatas dapat dilihat bahwa seluruh item terlihat valid. Dengan demikian 10 item pernyataan dari variabel Kepuasan kerja boleh dilanjutkan kepada pengujian reliabilitas instrument.

Tabel III. 5
Hasil Uji Validitas Kompensasi

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,620 (positif)	0,000 < 0,005	Valid
Item 2	0,628 (positif)	0,000 < 0,005	Valid
Item 3	0,677 (positif)	0,000 < 0,005	Valid
Item 4	0,553 (positif)	0,002 < 0,005	Valid
Item 5	0,612 (positif)	0,000 < 0,005	Valid
Item 6	0,604 (positif)	0,000 < 0,005	Valid
Item 7	0,642 (positif)	0,000 < 0,005	Valid
Item 8	0,603 (positif)	0,000 < 0,005	Valid
Item 9	0,586 (positif)	0,001 < 0,005	Valid
Item 10	0,525 (positif)	0,003 < 0,005	Valid
Item 11	0,538 (positif)	0,002 < 0,005	Valid
Item 12	0,602 (positif)	0,000 < 0,005	Valid

Sumber : Pengolahan data SPSS 25

Berdasarkan pada tabel III.5 diatas, dari 12 item diatas dapat dilihat bahwa seluruh item terlihat valid. Dengan demikian 12 item pernyataan dari variabel Kepuasan kerja boleh dilanjutkan kepada pengujian reliabilitas instrument.

Tabel III. 6
Hasil Uji Validitas Kepemimpinan

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,676 (positif)	0,000 < 0,005	Valid
Item 2	0,795 (positif)	0,000 < 0,005	Valid
Item 3	0,602 (positif)	0,000 < 0,005	Valid
Item 4	0,700 (positif)	0,000 < 0,005	Valid
Item 5	0,727 (positif)	0,000 < 0,005	Valid
Item 6	0,795 (positif)	0,000 < 0,005	Valid
Item 7	0,711 (positif)	0,000 < 0,005	Valid
Item 8	0,514 (positif)	0,004 < 0,005	Valid
Item 9	0,537 (positif)	0,002 < 0,005	Valid
Item 10	0,619 (positif)	0,000 < 0,005	Valid

Sumber : Pengolahan data SPSS 25

Berdasarkan pada tabel III.6 diatas, dari 10 item diatas dapat dilihat bahwa seluruh item terlihat valid. Dengan demikian 10 item pernyataan dari variabel Kepuasan kerja boleh dilanjutkan kepada pengujian reliabilitas instrument.

Tabel III. 7
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,575 (positif)	0,001 < 0,005	Valid
Item 2	0,592 (positif)	0,001 < 0,005	Valid
Item 3	0,582 (positif)	0,001 < 0,005	Valid
Item 4	0,630 (positif)	0,000 < 0,005	Valid
Item 5	0,544 (positif)	0,002 < 0,005	Valid
Item 6	0,605 (positif)	0,000 < 0,005	Valid
Item 7	0,561 (positif)	0,001 < 0,005	Valid
Item 8	0,648 (positif)	0,000 < 0,005	Valid
Item 9	0,619 (positif)	0,000 < 0,005	Valid
Item 10	0,627 (positif)	0,000 < 0,005	Valid
Item 11	0,573 (positif)	0,001 < 0,005	Valid
Item 12	0,626 (positif)	0,000 < 0,005	Valid

Sumber : Pengolahan data SPSS 25

Berdasarkan pada tabel III.7 diatas, dari 12 item diatas dapat dilihat bahwa seluruh item terlihat valid. Dengan demikian 12 item pernyataan dari variabel Kepuasan kerja boleh dilanjutkan kepada pengujian reliabilitas instrument.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Umar (2010:54), “Reliabelitas merupakan alat untuk mengukur suatu daftar pertanyaan angket yang merupakan indikator dari variabel-variabel yang diteliti”. Uji reliabelitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Tes ini digunakan atau dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu variabel dikatakan *reliable* (layak) digunakan untuk penelitian. Pengukuran dengan cara *One Shot*.

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Juliandi dkk (2015:82)

Keterangan:

r = Koefisien reliabilitas

k = Jumlah butir pertanyaan

$\sum ob^2$ = Jumlah varians responden

Σb^2 = Varians skor total

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,6$ maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya)
- b. Jika nilai *Cronbach Alpha* $\leq 0,6$ maka instrumen variabel adalah tidak reliabel (tidak terpercaya)

Berdasarkan hasil pengujian realibilitas terhadap variabel kepuasan kerja, kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel III. 8
Hasil Pengujian Reliabilitas Kepuasan Kerja

Reliabelitas Statistics

Cronbach's Alpha	N of Item
,885	10

Berdasarkan pada tabel III.8 diatas, terlihat bahwa nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) diatas adalah $0,885 > 0,6$ maka instrument variabel kepuasan kerja.

Tabel III. 9
Hasil Pengujian Reliabilitas Kompensasi

Reliabilitas Statistics

Cronbach's Alpha	N of Item
,833	12

Berdasarkan pada tabel III.9 diatas, terlihat bahwa nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) diatas adalah $0,833 > 0,6$ maka instrument variabel kompensasi dapat dinyatakan reliabel.

Tabel III. 10
Hasil Pengujian Reliabilitas Kepemimpinan

Reliabilitas Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Item
,855	10

Berdasarkan pada tabel III.10 diatas, terlihat bahwa nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) diatas adalah $0,855 > 0,6$ maka instrument variabel kepemimpinan dapat dinyatakan reliabel.

Tabel III. 11
Pengujian Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliabilitas Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Item
,825	12

Berdasarkan pada tabel III.11 diatas, terlihat bahwa nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) diatas adalah $0,825 > 0,6$ maka instrument variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan reliabel.

G. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak.

Untuk menguji Normalitas data yaitu sebagai berikut:

a. Uji P-Plot.

Uji normalitas dapat dilihat dengan memperhatikan penyebaran data (titik) pada *P-P Plot of Regression Standardized Residual* melalui SPSS, dimana:

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

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2016:91) Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel atau *varian Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut:

- a. $VIF < 5$ maka tidak terdapat multikolinieritas.
- b. $VIF > 5$ terdapat multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot antara SRESID (residual) dan ZPRED

(prediksi variabel terkait). Dasar analisisnya dapat dilihat: (1) jika titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. (2) jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang akan digunakan penulis dalam penelitian ini adalah menggunakan *software SPSS* versi 25 dengan teknik statistik. Menurut Nazir (2014:333), “Statistik memegang peranan yang penting dalam penelitian, baik dalam penyusunan model, dalam perumusan hipotesis, dalam pengembangan alat dan instrumen pengumpulan data, dalam penyusunan desain penelitian, dalam penentuan sampel, dan dalam analisis data”.

Beberapa teknik statistik yang dilakukan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Menuut Priyatno (2008:137), menyebutkan bahwa: “Analisis regresi linier berganda berguna untuk menganalisis hubungan linier antara 2 variabel independen atau lebih dengan 1 variabel dependen”.

Persamaan regersinya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Variabel Dependen (Kepuasan Kerja)

a = Nilai Konstanta

b	= Koefisien regresi
X ₁	= Variabel Independen (Kompensasi)
X ₂	= Variabel Independen (Kepemimpinan)
X ₃	= Variabel Independen (Lingkungan Kerja)
e	= Disturbance error (Variabel pengganggu)

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Duwi Priyatno (2008:147), menyebutkan bahwa: “Uji t atau t hitung adalah pengujian signifikansi untuk mengetahui pengaruh variabel X₁, X₂ dan X₃ terhadap Y secara parsial, apakah berpengaruh signifikan atau tidak. Untuk mengetahui hasilnya signifikan atau tidak, angka t hitung akan dibandingkan dengan t tabel”.

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dengan uji t:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t	= Nilai t hitung
r	= Koefisien korelasi
n	= Banyaknya sampel

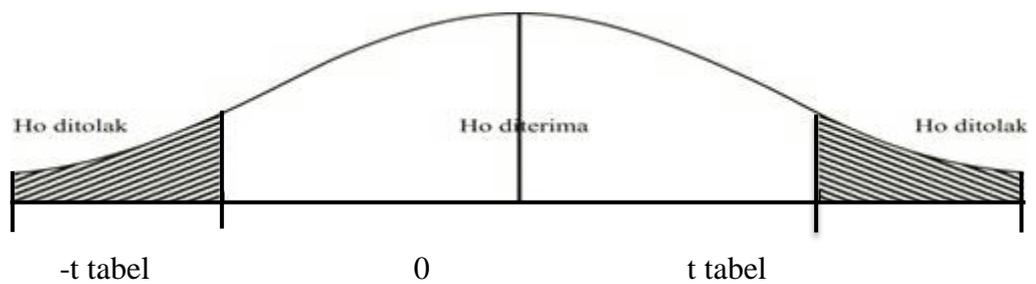
Bentuk Pengujian:

- 1) Ho : $\beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

- 1) $H_0 : \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen

Kriteria Pengambilan Keputusan:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas \leq taraf signifikan sebesar 0.05 (sig. $\leq \alpha_{.05}$)
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas $>$ taraf signifikan sebesar 0.05 (sig. $> \alpha_{.05}$)



Gambar III. 1 Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji t)

b. Uji F

Menurut Sugiyono (2017:190), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha=5\%$). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan rumus:

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

(Sugiyono, 2017:257)

Dimana:

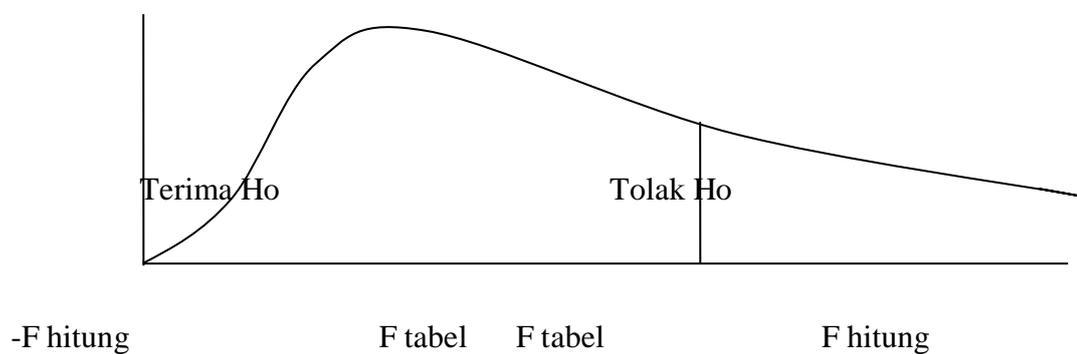
- Fh = Nilai F hitung
 r = Koefisien Korelasi Berganda
 k = Jumlah variabel independen
 n = Jumlah anggota sampel

Bentuk Pengujian:

- a) $H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen
 b) $H_0 : \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- a) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung \leq probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (Sig. $\leq \alpha_0.05$)
 b) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (Sig. $> \alpha_0.05$)



Gambar III. 2 Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji F)

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Priyatno (2008:144), menyebutkan bahwa: “*R Square* atau kuadrat R menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini akan diubah kebentuk persen, artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen”.

Untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat:

$$\mathbf{KD = r^2 \times 100\%}$$

(Sugiyono, 2017:258)

Dimana:

KD = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskriptif Responden

Hasil pengumpulan data yang dilakukan pada 59 karyawan yang dijadikan responden diperoleh karakteristik sebagai berikut:

Tabel IV. 1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin Responden	
Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)
Laki-Laki	51
Perempuan	8
Total	59

Dilihat dari tabel diatas bahwa pada responden penelitian menunjukkan bahwa: laki-laki berjumlah 51 orang dan perempuan berjumlah 8 orang dengan total 59 orang. Data diatas menunjukkan bahwa komposisi pegawai di PT PELINDO I (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan lebih dominan laki-laki. Dimana dalam aktifitas sehari-hari lebih pada pekerjaan lapangan.

Tabel IV. 2
Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden	
Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)
21 s.d 30	45
31 s.d 40	11
> 40	3
Total	59

Dilihat dari tabel diatas bahwa pada responden penelitian menunjukkan bahwa: usia 21 s.d 30 berjumlah 45 orang, usia 31 s.d 40 berjumlah 11 orang, dan usia yang diatas 40 berjumlah 3 orang. Data tersebut diatas menunjukkan bahwa

karyawan pada PT PELINDO I (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan di dominasi yang masih produktif (dibawah 30 tahun) sehingga proses pekerjaan dapat lebih cepat dan menghasilkan data yang akurat serta pengambilan keputusan yang tepat.

Tabel IV. 3
Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan Responden	
Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)
SLTA/SMA/SMK	33
D3	10
S1	15
D1	1
Total	59

Dilihat dari tabel diatas bahwa pada responden pendidikan menunjukkan bahwa: SLTA/SMA/SMK berjumlah 33 orang, D3 berjumlah 10 orang, D1 berjumlah 1 orang, dan S1 berjumlah 15 orang. Data diatas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan sudah didominasi oleh SLTA/SMA/SMK, perlu diketahui bahwa tidak semua responden pada tingkatan SLTA/SMA/SMK tersebut yang penerimaan SLTA/SMA/SMK namun responden mempunyai keinginan untuk meningkatkan kompetensinya dengan menempuh pendidikan lagi.

Tabel IV. 4
Masa Kerja Responden

Masa Kerja Responden	
Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)
< 3	7
3 >	52
Total	59

Dilihat dari tabel diatas bahwa pada responden masa kerja pendidikan menunjukkan bahwa: yang di bawah 3 tahun berjumlah 7 tahun dan di atas tiga

tahun berjumlah 52 orang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT PELNDO I (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan. Sudah memiliki pengalaman namun belum pada tahapan kompetensi sebagai ahli.

2. Deskriptif Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variabel terikat (*dependent variabel*) adalah kepuasan kerja (Y) dan tiga variabel bebas (*independent variabel*) yang terdiri dari kompensasi (X1), Kepemimpinan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3).

a. Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Dibawah ini adalah hasil dari frekuensi jawaban variabel kepuasan kerja dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel IV. 5
Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

N0	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS	
		Freq	%	Freq	%	Freq	%	Freq	%	Freq	%
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini	21	35,6	38	64,4	0	0	0	0	0	0
2	saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas saya di kantor	32	54,2	27	45,8	0	0	0	0	0	0
3	Upah yang saya terima sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada saya	10	16,9	38	64,4	10	16,9	1	1,7	0	0
4	Upah yang saya terima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya emban	10	16,9	36	61,0	11	18,6	2	3,4	0	0
5	Pekerjaan saya memberikan saya peluang mempersiapkan kemajuan saya di masa yang akan datang	14	23,7	41	69,5	4	6,8	0	0	0	0
6	Adanya promosi yang dilakukan oleh perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju	22	37,3	33	55,9	4	6,8	0	0	0	0
7	Saya akan melaksanakan tugas saya atas kepercayaan yang diberikan oleh atasan kepada saya	30	50,8	28	47,5	0	0	1	1,7	0	0
8	Saya menyelesaikan tugas saya dengan tepat waktu atas pengawasan dan bimbingan yang diberikan oleh pimpinan dan rekan kerja	29	49,2	27	45,8	1	1,7	2	3,4	0	0
9	Saya bersedia untuk membantu sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	12	20,3	42	71,2	5	8,5	0	0	0	0
10	Suasana kekeluargaan dalam bekerja terbina dengan baik	13	22,0	44	74,6	2	3,4	0	0	0	0

Sumber : diolah oleh peneliti

Dari tabel diatas dapat diketahui mayoritas responden yang menjawab sangat setuju pada pernyataan kedua sebesar 54,2%, "Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas saya di kantor", mayoritas yang menjawab setuju pada pernyataan kesepuluh sebesar 74,6%, "Saya akan melaksanakan tugas saya atas kepercayaan yang diberikan oleh atasan kepada saya" mayoritas yang menjawab kurang setuju pada pernyataan keempat sebesar 18,6%, dan mayoritas yang menjawab tidak setuju pada pernyataan keempat dan kedelapan sebesar 3,4%, "upah yang saya terima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya emban"

Dari beberapa pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang menjawab setuju terdapat pada pernyataan kesepuluh, tetapi masih ada terlihat dua pernyataan yaitu pernyataan ketiga dan keempat. Dengan demikian sebaiknya pihak PT PELINDO I (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan, disarankan jangan terlalu berlebihan dalam memberikan upah, agar karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik dan benar sehingga kepuasan kerja karyawan dapat tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan.

b. Deskriptif Variabel Kompensasi

Dibawah ini adalah hasil dari frekuensi jawaban variabel kompensasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel IV. 6
Deskriptif Variabel Kompensasi

NO	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS	
		Freq	%	Freq	%	Freq	%	Freq	%	Freq	%
1	Gaji saya sudah sesuai dengan standar gaji yang berlaku di pasar tenaga kerja	13	22,0	44	74,6	2	3,4	0	0	0	0
2	Saya sudah merasa puas dengan gaji pokok yang diterima saat ini	3	5,1	46	78,0	10	16,9	0	0	0	0
3	Saya merasa pembagian insentif sudah adil	3	5,1	41	69,5	15	25,4	0	0	0	0
4	Perusahaan memberikan insentif lain selain bonus uang tunai, seperti penghargaan dan pujian bagi karyawan yang berprestasi.	6	10,2	52	88,1	1	1,7	0	0	0	0
5	Pemberian bonus dari perusahaan selalu tepat waktu	8	13,6	47	79,7	4	6,8	0	0	0	0
6	Pemberian bonus dari perusahaan sudah adil sesuai dengan hasil kerja saya dan karyawan yang lain	3	5,1	53	89,8	3	5,1	0	0	0	0
7	Pimpinan akan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi tinggi.	8	13,6	47	79,7	4	6,8	0	0	0	0
8	Premi yang diberikan sesuai dengan prestasi yang dilakukan karyawan.	10	16,9	49	83,1	0	0	0	0	0	0
9	Selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan.	7	11,9	50	84,7	2	3,4	0	0	0	0
10	Pengobatan pertama apa bila terjadi kecelakaan sudah sangat tanggap (cepat)	7	11,9	50	84,7	2	3,4	0	0	0	0
11	Besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan	6	10,2	47	79,7	6	10,2	0	0	0	0
12	Puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan oleh perusahaan	5	8,5	52	88,1	2	3,4	0	0	0	0

Sumber : diolah oleh peneliti

Dari tabel diatas dapat diketahui mayoritas responden yang menjawab sangat setuju pada pernyataan pertama sebesar 22,0%, “Gaji saya sudah sesuai dengan standar gaji yang berlaku di pasar tenaga kerja”, mayoritas yang menjawab setuju pada pernyataan ke enam sebesar 89.8%, “Pemberian bonus dari perusahaan sudah adil sesuai dengan hasil kerja saya dan karyawan yang lain” dan mayoritas yang menjawab kurang setuju pada pernyataan ketiga sebesar 25,4%, “Saya merasa pembagian insentif sudah adil”.

Dari beberapa pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju pada setiap pernyataan. Dalam hal ini berarti

kompensasi yang dirasakan oleh karyawan telah tercapai dalam setiap pernyataan responden tersebut. Dengan demikian kompensasi karyawan pada PT PELINDO I (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan ini telah baik dan dapat dipertahankan dan ditingkatkan lagi setiap waktu.

c. Deskriptif Variabel Kepemimpinan

Dibawah ini adalah hasil dari frekuensi jawaban variabel kepemimpinan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel IV. 7
Deskriptif Variabel Kepemimpinan

NO	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS	
		Freq	%	Freq	%	Freq	%	Freq	%	Freq	%
1	Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja, menginstruksikan secara spesifik kepada karyawan	14	23,7	45	76,3	0	0	0	0	0	0
2	Pimpinan sebelum memebrikan kegiatan kerja mengarahkan karyawan terlebih dahulu	9	15,3	50	84,7	0	0	0	0	0	0
3	Pimpinan akan mengatakan pekerjaan apa yang diprioritaskan terlebih dahulu	3	5,1	53	89,8	3	51,3	0	0	0	0
4	Pimpinan memberikan support dalam melaksanakan kerja	11	18,6	46	78,0	2	3,4	0	0	0	0
5	Pimpinan memberikan dukungan kepada karyawan untuk semangat kerja	10	16,9	49	83,1	0	0	0	0	0	0
6	Pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada bawahan/karyawan	9	15,3	50	84,7	0	0	0	0	0	0
7	Pimpinan memberikan kebebasan kepada bawahan untuk memberikan pendapat	6	10,2	53	89,8	0	0	0	0	0	0
8	Pimpinan selalu memberikan support supaya tugas yang di emban oleh karyawan tepat waktu dalam penyelesaian nya	5	8,5	54	91,5	0	0	0	0	0	0
9	Pimpinan dapat mendelegasikan wewenang dengan baik	5	8,5	48	81,4	6	10,2	0	0	0	0
10	Pimpinan memberikan perintah dengan cara yang tegas, baik, dan nyaman.	4	6,8	51	86,4	4	6,8	0	0	0	0

Sumber : diolah oleh peneliti

Dari tabel diatas dapat diketahui mayoritas responden yang menjawab sangat setuju pada pernyataan pertama sebesar 23,7%,”Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja, menginstruksikan secara spesifik kepada karyawan” mayoritas yang menjawab setuju pada pernyataan ke delapan sebesar 91,5%,”Pimpinan selalu memberikan support supaya tugas yang di emban oleh karyawan tepat waktu dalam penyelesaian nya”, dan mayoritas yang menjawab kurang setuju pada pernyataan ke sembilan sebesar 10,2%,”Pimpinan dapat mendelegasikan wewenang dengan baik”.

Dari beberapa pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju pada setiap pernyataan. Dalam hal ini berarti kepemimpinan yang dirasakan oleh karyawan telah baik dalam setiap pernyataan responden tersebut. Dengan demikian kepemimpinan pada PT PELINDO I (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan telah baik dan dapat dipertahankan dan ditingkatkan lagi setiap waktu.

d. Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Dibawah ini adalah hasil dari frekuensi jawaban variabel lingkungan kerja dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel IV. 8
Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

N0	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS	
		Freq	%	Freq	%	Freq	%	Freq	%	Freq	%
1	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai	8	13,6	43	72,9	8	13,6	0	0	0	0
2	Penerangan lampu yang rusak langsung di ganti	5	8,5	50	84,7	4	6,8	0	0	0	0
3	Tidak ada suara yang mengganggu di dalam ruangan sehingga mempengaruhi aktivitas kerja	8	13,6	35	59,3	16	27,1	0	0	0	0
4	Ruangan yang diberikan oleh perusahaan cukup untuk meredam suara bising dari luar	0	0	47	79,7	12	20,3	0	0	0	0
5	Suhu diruangan kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja	7	11,9	46	78,0	6	10,2	0	0	0	0
6	Suhu diruangan membuat karyawan semakin nyaman dalam melaksanakan tugas-tugasnya	16	27,1	41	69,5	2	3,4	0	0	0	0
7	Fasilitas peralatan kantor yang disediakan oleh perusahaan sudah cukup lengkap dan memadai	2	3,4	43	72,9	14	23,7	0	0	0	0
8	Desain ruangan kerja memberikan kesempatan bagi saya untuk dapat mudah berkomunikasi dengan rekan kerja.	3	5,1	50	84,7	6	10,2	0	0	0	0
9	Warna ruangan yang membuat nyaman karyawan dalam bekerja.	3	5,1	49	83,1	7	11,9	0	0	0	0
10	Warna ruangan tempat saya bekerja sudah baik dan tidak mengganggu pekerjaan yang saya lakukan	0	0	36	61,0	23	39,0	0	0	0	0
11	Kemaman dalam bekerja sudah standar keselamatan kerja yang baik	0	0	50	84,7	9	15,3	0	0	0	0
12	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman	0	0	52	88,1	7	11,9	0	0	0	0

Sumber : diolah oleh peneliti

Dari tabel diatas dapat diketahui mayoritas responden yang menjawab sangat setuju pada pernyataan ke enam sebesar 27,1%,”Suhu diruangan membuat karyawan semakin nyaman dalam melaksanakan tugas-tugasnya”, mayoritas yang menjawab setuju pada pernyataan ke dua belas sebesar 88,1%,”Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman” dan mayoritas

yang menjawab kurang setuju pada pernyataan ke sepuluh sebesar 39,0%, ”Warna ruangan tempat saya bekerja sudah baik dan tidak mengganggu pekerjaan yang saya lakukan”.

Dari beberapa pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju pada setiap pernyataan. Dalam hal ini berarti lingkungan kerja karyawan telah tercapai dalam setiap pernyataan responden tersebut. Dengan demikian lingkungan kerja karyawan pada PT PELINDO I (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan ini telah baik dan dapat dipertahankan lagi setiap waktu.

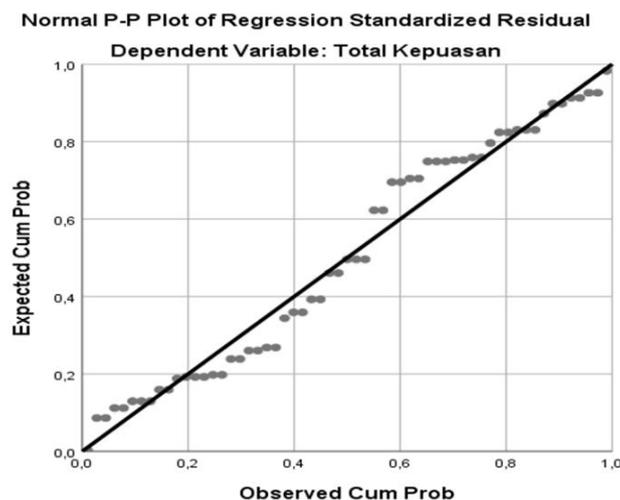
3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah apakah dalam metode regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal.

Kriteria pengujian dalam uji normalitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2106. Hal. 156).
- 3) Berikut adalah hasil pengujian normalitas dapat dilihat dari grafik probability plot, hasil penelitian data yang telah diolah dengan pengujian



Gambar IV. 1
Hasil Uji Normalitas

Pada gambar diatas diketahui hasil dari pengujian normalitas bahwa data menunjukkan penyebaran titik-titik data cenderung mendekati garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal dan uji normalitas terpenuhi. Sehingga dapat dilakukan analisis data atau pengujian hipotesis dengan teknik statistik dan relevan.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (Juliandi dkk 2015:161). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varians (Variance Inflasi Factor/VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV. 9
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	31,477	10,274			
	Kompensasi	-0,670	0,261	-0,525	0,373	2,681
	Kepemimpinan	0,852	0,308	0,561	0,382	2,617
	Lingkungan Kerja	0,177	0,163	0,139	0,956	1,046

a. Dependent Variable: Kepuasan

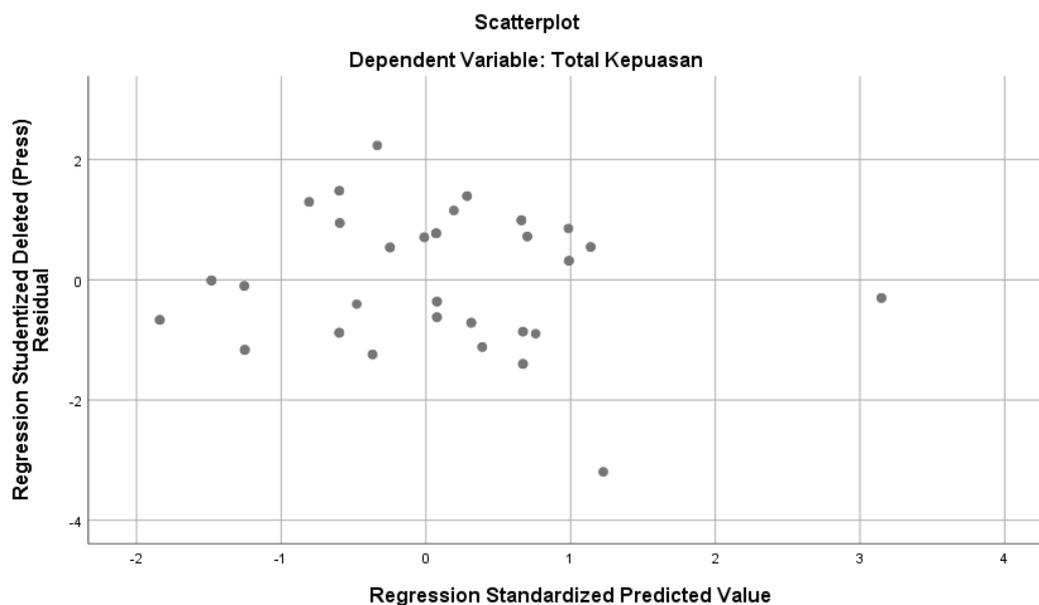
Dari tabel diatas menunjukkan nilai VIF masing-masing variabel yaitu variabel Kompensasi (X1) sebesar 2,681, Kepemimpinan (X2) sebesar 2,617 dan Lingkungan kerja (X3) sebesar 1,046 maka dapat diketahui bahwa nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan tidak melebihi batas korelasi yang telah ditentukan yaitu tidak lebih besar dari 4 atau 5. Maka model ini tidak terjadi masalah multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedassitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi varabel independen dengan nilai residualnya (Juliandi dkk 2015:162). Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedasitas adalah:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas.



Gambar IV. 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar grafik scatterplot diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini. Sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka kesimpulannya tidak terjadi heteroskedasitas.

4. Analisis Data

a. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent variable*) yaitu Kompensasi (X1), Kepemimpinan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) yaitu Kepuasan Kerja (Y).

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan digunakanlah analisis regresi linier berganda dengan memakai rumus di bawah ini:

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kepuasan karyawan

X1 = Kompensasi

X2 = Kepemimpinan

X3 = Lingkungan Kerja

β_1 = Koefisien regresi dari variabel X1, kompensasi

β_2 = Koefisien regresi dari variabel X2, kepemimpinan

β_3 = Koefisien regresi dari variabel X3, lingkungan kerja

a = Konstanta

ϵ = Error

Berdasarkan hasil regresi dari data yang diolah dengan menggunakan *software*

SPSS 25 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel IV. 10
Hasil Uji Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31,477	10,274		3,064	0,003
	Kompensasi	-0,670	0,261	-0,525	-2,562	0,013
	Kepemimpinan	0,852	0,308	0,561	2,770	0,008
	Lingkungan Kerja	0,177	0,163	0,139	1,085	0,283

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber : pengolahan data SPSS 25

Pada tabel diatas diperoleh hasil regresi linier berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = 31,477 - 0,670 X1 + 0,852 X2 + 0,177 X3$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Dari hasil regresi, konstanta yang didapat mempunyai nilai sebesar 31,477 yang artinya, apabila variabel bebas yang ada pada penelitian yaitu kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh, maka kepuasan kerja akan bernilai 31,477.
- 2) Dari hasil regresi didapat bahwa nilai koefisien kompensasi sebesar -0,670 dan bertanda negatif, yang artinya apabila kompensasi sudah sesuai maka kepuasan kerja akan semakin baik.
- 3) Dari hasil regresi didapat bahwa nilai koefisien kepemimpinan sebesar 0,852 dan bertanda positif, yang artinya apabila kepemimpinan semakin baik maka kepuasan kerja juga akan semakin baik.
- 4) Dari hasil regresi didapat bahwa nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,177 dan bertanda positif, yang artinya apabila lingkungan kerja semakin baik maka kepuasan kerja juga akan semakin baik.

b. Uji Hipotesis

Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat diuji dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$. Pengujian hipotesis berdasarkan uji statistic sebagai berikut:

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji pengaruh kompensasi (X1), kepemimpinan(X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) secara parsial. Uji parsial dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui

pengaruh masing-masing variabel. Hasil analisis statistik uji t dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel IV. 11
Hasil Uji t

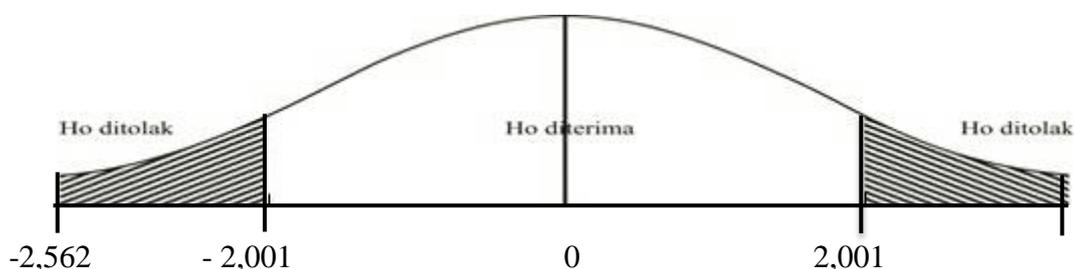
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31,477	10,274		3,064	0,003
	Kompensasi	-0,670	0,261	-0,525	-2,562	0,013
	Kepemimpinan	0,852	0,308	0,561	2,770	0,008
	Lingkungan Kerja	0,177	0,163	0,139	1,085	0,283

a. Dependent Variable: Kepuasan

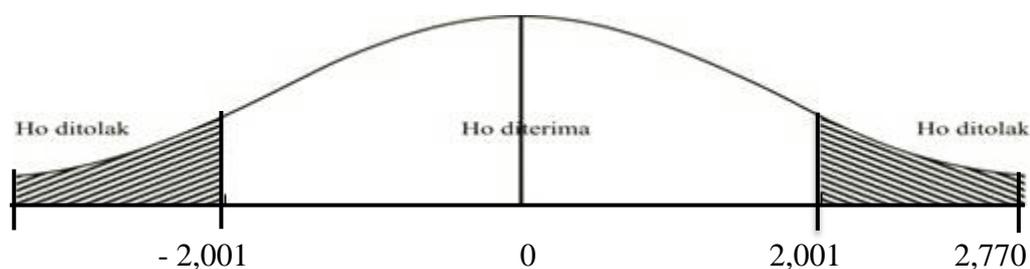
Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui sebagai berikut:

- a) Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel kompensasi menunjukkan nilai $t_{hitung} = -2,562 > t_{tabel} 2,001$ atau nilai sig 0,013 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh maka H_0 ditolak untuk variabel kompensasi, dengan demikian secara parsial variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PELINDO I (Persero) Terminal Cabang Peti Kemas Domestik Belawan.

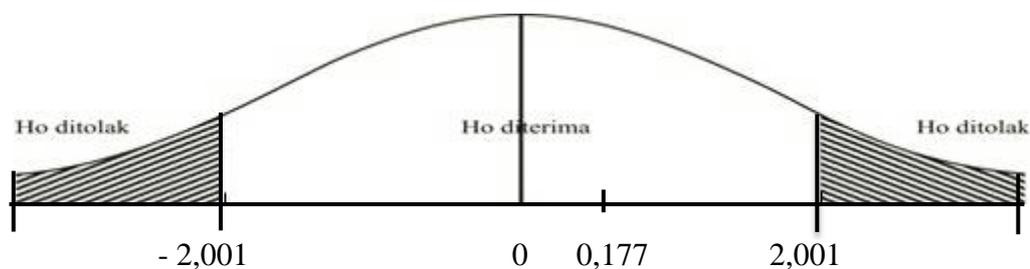


- b) Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel kepemimpinan menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2,770 > t_{tabel} 2,001$ dengan nilai signifikansi sebesar $=0,008 < 0,05$ dengan demikian berarti kepemimpinan memiliki

berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PELINDO I (Persero) Terminal Cabang Peti Kemas Domestik Belawan.



- c) Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai $t_{hitung} = 0,177 < t_{tabel} 2,001$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,283 < 0,05$ dengan demikian berarti lingkungan kerja memiliki pengaruh tapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PELINDO I (Persero) Terminal Cabang Peti Kemas Domestik Belawan



2) Uji F (Simultan)

Uji F atau uji simultan dilakukan untuk mengetahui variabel bebas (kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja) secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Nilai f_{tabel} pada penelitian ini dapat sebesar 2,76 dengan nilai signifikansi 0,05. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} dengan kriteria keputusan:

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Tabel IV. 12
Hasil Uji F

ANOVA^a

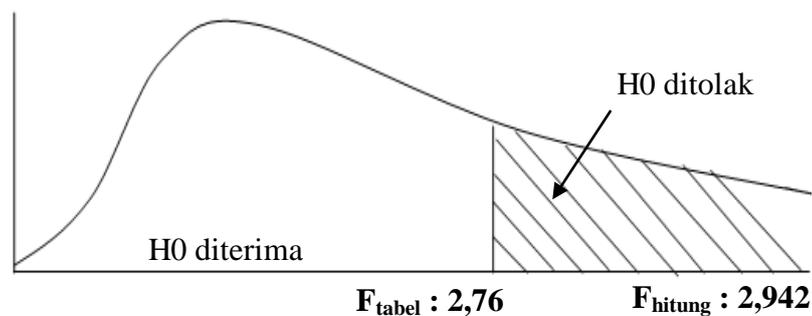
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	133,326	3	44,442	2,942	,041 ^b
	Residual	830,775	55	15,105		
	Total	964,102	58			

a. Dependent Variable: Total Kepuasan

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

Sumber : pengolahan data SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas diperoleh f_{hitung} sebesar 2,942 dan lebih besar dari f_{tabel} 2,76 dan signifikansinya adalah 0,041 lebih kecil dari 0,05. Maka dengan demikian H_0 ditolak dan variabel bebas yaitu kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PELINDO I (Persero) Terminal Cabang Peti Kemas Domestik.



Maka dengan demikian terdapat pengaruh antara variabel bebas yaitu kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (Kompensasi (X1), Kepemimpinan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3)) terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja (Y)).

Koefisien determinasi berkisar nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat bahwa pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat (Y), sebaliknya jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat (Y). Hasil pengujian koefisien determinasi menggunakan program SPSS 25 dapat terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV. 13
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics R Square Change
1	,372 ^a	0,138	0,091	3,88652	0,138

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

b. Dependent Variable: Total Kepuasan

Sumber : pengolahan data SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pada kolom *Adjusted R Square* sebesar 0,09 yang dimana artinya sumbangsih variabel kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT PELINDO I (Persero) Terminal Peti Kemas Domestik Belawan sebesar 9% dan sisanya 91% dijelaskan oleh variabel lainnya.

B. Pembahasan

1. Pengaruh kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan teruji. Maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi sebesar -2,562 yang dimana lebih besar dari t_{tabel}

(2,001) atau nilai sig 0,013 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 ditolak untuk variabel kompensasi, dengan demikian secara parsial variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT PELINDO I (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan.

Hal tersebut dilihat dari pemberian insentif yang diterima karyawan tidak sesuai dengan beban kerja yang di berikan. Oleh karena itu kompensasi menurun tetapi kepuasan kerja karyawan meningkat, yang disebabkan oleh bimbingan yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan dan pimpinan juga memberikan kepercayaan kepada karyawan sehingga menyebabkan kepuasan kerja karyawan meningkat.

Artinya Kompensasi salam hal upah dan gaji yang sesuai, menerima insentif serta menerima tunjangan yang sesuai memiliki pengaruh. PT. PELINDO I (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Domestik tetap juga harus memperhatikan bentuk kompensasi yang diberikan dan yang pasti kompensasi yang diberikan harus adil agar kepuasan kerja karyawan tetap ada.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Supatmi dkk, 2015; Vonny, 2016; Manik & Wiarah, 2014; Supiyanto, 2015) menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. yang artinya kompensasi mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kepuasan kerja. besarnya koefisien mengindikasikan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan adalah positif. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian dari (Mutmainah, 2013) menunjukkan bahwa kompensasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu mereka tidak

begitu mementingkan ada atau tidaknya kompensasi. Bagi mereka dengan dapat bekerja setiap hari sudah merupakan kepuasan tersendiri. Selain itu karena rata-rata tingkat pendidikan mereka pada umumnya rendah, menyebabkan sulitnya mencari pekerjaan lain. Selama pekerjaan itu cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka sudah merasa puas. Dimana pekerjaan tersebut sesuai dengan tingkat pendidikan dan tanggung jawab pekerjaannya. Hal-hal ini seperti itulah yang menyebabkan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan tidak signifikan atau dengan kata lain tidak ada pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan sebesar 2,770 yang dimana lebih besar dari t_{tabel} (2,001) atau nilai sig 0,008 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 ditolak untuk variabel kepemimpinan, dengan demikian secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PELIDO I (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan. Hal ini dapat dilihat pada pernyataan di setiap indikator kepemimpinan menunjukkan bahwa kepemimpinan sudah sesuai sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hal tersebut dilihat dari pimpinan yang tidak memprioritaskan pekerjaan utama karyawan. dan juga pimpinan tidak dapat mendelegasikan wewenang dengan baik. Sehingga kepuasan kerja karyawan menurun, yang terlihat dari karyawan yang lalai dengan tugas dan kurang tepat waktu karena kurangnya pengawasan dan bimbingan yang diberikan oleh pimpinan dan rekan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini sejalan dengan (Simaremare & Isyandi, 2015), bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam hal ini indikator kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Kepemimpinan dalam hal ini dirasakan masih dalam kategori kurang, karena terlihat dilapangan para pemimpi kurang menyiapkan kebutuhan tugas ketika bekerja seharusnya para pemimpin memfasilitasi karyawan dengan cara membreakdown tugas dan tanggung jawab bawahan sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga proaktif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar 1,085 yang dimana lebih kecil dari t_{tabel} (2,001) atau nilai sig 0,283 lebih besar dari nilai signifikan 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 diterima untuk variabel lingkungan kerja, dengan demikian secara parsial variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PELIDO I (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan.

Hal ini terlihat dari suhu diruangan kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja, dan membuat karyawan semakin nyaman dalam melaksanakan pekerjaan kemudian perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah terlihat baik dan memadai sehingga kepuasan kerja sudah tidak berpengaruh lagi bagi karyawan, yang terlihat dari karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan apa yang dibebankan kepadanya dan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari (Pareraway dkk, 2018; Dhermawan dkk, 2012; Lumentut & Dotulong, 2015), bahwa lingkungan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil penelitian dari (Simaremare & Isyandi, 2015; Sudana & Supartha, 2015) bahwa lingkungan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil yang didapatkan oleh peneliti dengan karyawan bahwa karyawan kurang mendapat dorongan. Mengenai keluhan bahwa tempat kerja kurang nyaman terlihat dari penerangan yang kurang sehingga mengganggu setiap karyawan yang bekerja. Beberapa informasi yang didapat, kurangnya proaktif dalam menanggapi keluhan-keluhan karyawan mengenai penerangan tempat kerja yang kurang baik. Oleh karena itu diperlukan koordinasi antara setiap departemen hal tersebut tercermin dari nilai-nilai budaya.

4. Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh f_{hitung} sebesar 2,942 dan lebih besar dari f_{tabel} 2,76 dan signifikansinya adalah 0,014 lebih kecil dari 0,05. Maka dengan demikian H_0 ditolak dan variabel bebas yaitu kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PELIDO I (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan secara simultan variabel kompensasi, variabel kepemimpinan, dan variabel lingkungan kerja perlu diperhatikan lagi sesuai dengan pernyataan-pernyataan dari masing-masing variabel tersebut, apa

yang menyebabkan variabel tersebut menurun sehingga kepuasan kerja dapat tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Kompensasi, Kepemimpinan, dan lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

B. Saran

1. Kompensasi yang baik adalah pembagian insentif yang adil agar kepuasan karyawan meningkat drastis dengan pemberian kompensasi yang adil.
2. Kepemimpinan yang baik adalah pemimpin yang memberikan support kepada anggota supaya tugas yang di emban oleh anggota bisa diselesaikan tepat waktu dalam penyelesaian tugas nya.
3. Lingkungan kerja yang baik adalah dimana ada kerusakan maka langsung di ganti atau di perbaiki.
4. Kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja yang baik adalah saling berpengaruh positif sehingga tidak ada keterlambatan yang terjadi di perusahaan.

DAPSTAR PUSTAKA

- Aditya, Yodha Fitria.(2012). *Pengaruh Pelaksanaan Audit Lingkungan Terhadap Akuntansi Pertanggung jawaban Social*. Bandung.
- Bangun, W.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Ginting, Paham dan Syahfrizal helmi situmorang. (2008). *Filsafat ilmu dan metode reset*. Medan: Usu Press
- Handoko, T.Hani. (2012). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hanggraini Dewi. (2012). *Kepemimpinan yang efektif*, Edisi cetakan kelima. Yogyakarta: Gadjahmada University Press.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juliandi, A., Irpan & Manurung, s. (2015).*Metodologi Penelitian Bisinis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Kadarisman, M.(2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kartono, K.(2017).*Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Kasmir.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Luthans, Fred.(2006). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A.A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex S.(2010). *Manajemen personalialia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nuraini, T.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Robbins, S., & Judge. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil* (cetakan kelima). Bandung: PT Refika Aditama

- Siagian, S. P.(2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Soetjipto, Budi W.(2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books.
- Sopiah.(2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: PT.Amdi.
- Sugiyono.(2017). *Memahami penelitian Kuantitatif*. Bandung: ALFABETHA
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Caps.
- Sutikno, S. (2014). *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan*. Lombok: Holistica.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, M.(2014).*Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Grafindo Persada
- Tyssen, Theodore.(2011). *Bisnis dan Manajemen Buku Petunjuk bagi Manajer Pemula*. Jakarta: Alih bahasa Hadyana.
- Umar, Husein.(2007). *Risert penelitian Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*.Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Yani, M.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Yukl, Gary.(2015). *Kepemimpinan dalam organisasi*. Edisi ketujuh. Jakarta: PT. Indeks.
- Zainal, V . R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

- Dhermawan, A. A. N. B. Dkk (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. Vol. 6. Nomor. 2. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Firmanda, V. C. Dkk. (2019). Sistem Informasi SDM Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode Balance Score Card. Vol. 1 nomor.2 Universitas Mercu Buana.
- Hayati, R. R. (2016,Oktober). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 3. Nomor 2. Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis.
- Ikhsan, M. Dkk (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Agen melalui Kepuasan Kerja (Studi pada Prudetial Live Assurance di Makassar). *Journal of Applied Business and Entrepreneurship*. Vol.2 Nomor. 1. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Lumentut, M. D.S & Dotulong, L. O.H. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Air Madidi. *Jurnal EMBA*. Vol. 3. No. 1. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Manik, E. & Wiarah. (2014). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Paramesia di Rumah Sakit Cibabat Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. Vol. 8. No. 2. Fakultas STIE Pasundan Bandung.
- Mukrodi & Komarudin. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Andi PT. Asuransi Jiwa Mega Live. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*. Vol.4. Nomor. 2. Fakultas Magister Manajemen Universitas Pamulang.
- Mutmainah, H. (2013). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Peran Supervisor Terhadap Kinerja Yang di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan Paguyuban Batik Laweyan Surakarta. *Jurnal GRADUASI*. Vol. 29. Dosen Tetap Program Studi S1 Manajemen Universitas STIE Surakarta.

- Nurhaidah, M. I. M (2015). Dampak Pengaruh Globalisasi Bagi Kehidupan Bangsa Indonesia. *Jurnal Pesona Dasar*. Vol.3 Nomor. 3. Dosen Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar. Universitas Syiah Kuala.
- Pangestu, Zulfahmi Septian Dwi dkk.(2017). Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 43. Nomor 1. Fakultas ilmu administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Pareraway, A. S. Dkk (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sulut Tenggo. *Jurnal EMBA*. Vol.6. No. 3. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi.
- Parimita, Widya dkk. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*. Vol 9. Nomor. 1. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
- Putri, V. L. & Widjaja, H. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Penghargaan dan Kepemimpinan Transformasional terhadap kepuasan kerja (Studi pada PT Catur Mitra Sejati Sentosa). *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. Vol.1 Nomor. 2. Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanegara Jakarta.
- Retnoningsih, T. dkk. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, (Study pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. VOL 35. Nomor. 2. Fakultas Ilmu Administrasi Univeritas Brawijaya Malang.
- Sari, L. Dkk. (2014) Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Yogyakarta. *Jurnal Manajemen dan Pelayanan Farmasi*. Vol 4. Nomor.1. Fakultas Magister Manajemen Farmasi Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
- Simaremare, C. Dw. & Isyandi, H.B. (2015). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Wilayah Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol. VII. No. 3. Fakultas Ekonomi Universitas Riau.

- Sitinjak, Lulu Novena.(2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 60. Nomor 2. Fakultas Ilmu Asministrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Sudana, I Wayan. & Supartha, W. G. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 4, Nomor. 7. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali.
- Supatmi, M. E. Dkk (2015). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*. Vol. 7. No. 1. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Supiyanto, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan dan Kinerja. *Jurnal Economia*. Volume. 11. Nomor. 2. Universitas PGRI Ronggolawe Tuban.
- Susiawan, S. & Abdul, Muhid. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi Pada PT Barata Indonesia (persero) Gresik. *Jurnal Psikolog Indonesia*. Vol. 4 Nomor. 03. Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Vonny, R. P. E. (2016). Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. United Tractors Cabang Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Volume. 16. Nomor. 03. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Wibowowati, J. I. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan motivasi terhadap Kepuasan Kerja (Study Kasus pada Home Industri My Bakery). *Jurnal Adminika*. Vol 3. Nomor 1. Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Palembang.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Hendro Tamali
 Tempat/Tanggal Lahir : Sinunukan, 08 juni 1993
 Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Agama : Islam
 Kewarganegaraan : Indonesia
 Alamat : Komplek POLRI Kedaung Blok E-III/3
 Anak ke : Ketiga dari Empat Bersaudara

Nama Orang Tua

Nama Ayah : H. Sofyan Samsuri
 Nama Ibu : Hj. Wati
 Alamat : Sinunukan 1 Blok C Kec Sinunukan
 Kab Mandailing Natal

Pendidikan Formal

1. Tahun 1999-2005 : SD Negeri NO 146471 Batahan
2. Tahun 2005-2008 : SMP Negeri 1 Batahan
3. Tahun 2010-2013 : SMA Negeri 1 Ciputat
4. Tahun 2013-2017 : Universitas Budi Luhur
 Fakultas Teknologi Informasi
 Sistem Informasi Komputer Akuntansi

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Medan, Maret 2019

Hendro Tamali



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jalan Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
 Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
 E-mail: pps@umsu.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN PROPOSAL TESIS

Nama Mahasiswa : Hendro Tamali
 NPM : 192 00 30008
 Program Studi : Magister Manajemen
 Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
 Judul Tesis : pengaruh kompensasi, kepemimpinan, Unsur-unsur
 Kerja Terhadap kepuasan kerja karyawan
 PT (persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang
 Terminal Peti Kemas Domestik Belawan (TPEDB)

No.	Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1	13/9/2018	Pangajuan Judul	
2	27/12/2018	Perbaiki latar belakang masalah dan Identifikasi masalah	
3	05/01/2019	Perbaiki definisi operasional variabel	
4	09/01/2019	Identifikasi masalah, Tujuan, kerangka konseptual.	
5		ace akhir proposal	
6		9/1/2019.	

Medan,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Diketahui Oleh :

Ketua/Sekretaris,

Dr. Sabarti Banteng, P.Mg., M.Psi., M.H.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jalan Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN PROPOSAL TESIS

Nama Mahasiswa : Hendro Tamah
NPM : 1720030008
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Pengaruh kompensasi, kepemimpinan,
dan lingkungan kerja Terhadap Kepuasan
Judul Tesis : Kerja Karyawan PT (persero) Pelabuhan
Indonesia I Cabang Terminal Peti Kemas Domestik
Belawan (TPKDB)

No.	Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1	13/09/2018	Bab I - Fenomena - pengiraan judul	
2	10/10/2018	Bab I - latar belakang	
3	27/12/2018	Bab I - latar belakang masalah - Fenomena - Batasan masalah	
4	05/01/2019	Bab I - latar belakang, Fenomena bab II - Indikator, kerangka konsep - Pengubahan tulisan.	
5	08/01/2019	Bab I - Fenomena bab II - kerangka konsep, bab III - Definisi Operasional, Cara rumus"	
6	10/1/19		

Medan,

Pembimbing I,

Pembimbing II

Diketahui Oleh :

Ketua/Sekretaris,

Dr. Sahni, B.Sc., P.M.Sc., M.P.S., M.H.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jalan Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
 Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
 E-mail: pps@umsu.ac.id

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

LEMBAR BIMBINGAN TESIS

Nama Mahasiswa : Hendro Tarnali
 NPM : 1720030008
 Program Studi : Magister Manajemen
 Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
 Judul Tesis : Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. PELINDO I (persero) cabang Terminal Peti Kemas Domestic Belawan.
 Tgl. Seminar Proposal : 22 Januari 2019

No.	Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1	26/01-2019	Bimbingan Angket	
2	9/02-2019	uji Validitas	
3	13/02-2019	perbaiki pengujian Asumsi Klasik	
4	25/02-2019	Tambah Pembahasan.	
5			
6			

Medan,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Syaiful Bahri - MAP

Diketahui Oleh :
 Ketua/Sekretaris,

Dr. SAHRIL ERENDY P.M.SI.MA.MBI



Unggul Cerdas & Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA**

Jalan Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website : www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
Email : pps@umsu.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN TESIS

Nama Mahasiswa : HENDRO TAMALI
NPM : 1720030008
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh kompetensi, Kepemimpinan, dan Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. PELINDO I (Persero) cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan.
Tgl. Seminar Proposal : 22 Januari 2019

No.	Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1	26/01-2019	Bimbingan Angkat	
2	13/02-2019	- Uji Instrument - Teknik Analisis Data	
3	25/02-2019	- Hasil penelitian - Pembahasan	
4	27/3-19		
5			
6			

Medan,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

H. MUIS FAUZI RAMBE-SE.MM

Diketahui Oleh :

Ketua/Sekretaris,

D. SJAHRIL EFFENDY P. M. SI. MA, M. PSI



PT. PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO)
TERMINAL PETIKEMAS DOMESTIK BELAWAN

Nomor : KP. 41 / 1 / 12 / TPKDB - 19. TV

Belawan, 18 Februari 2019

Lampiran :

Kepada

Perihal : Persetujuan Riset

Yth. Direktur Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Sumatera
Utara

di

Medan

Memperhatikan surat Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor: 132/II.3-AU/UMSU-PPs/F/2019 tanggal 01 Februari 2019 perihal Mohon Izin Riset.

Sehubungan hal tersebut diatas dengan ini kami sampaikan bahwa Mahasiswa/i Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara atas nama sebagai berikut:

NO.	NAMA SISWA	NPM	JURUSAN
1	HENDRO TAMALI	1720030008	MAGISTER MANAJEMEN

Mahasiswa tersebut diterima dan sebelum melaksanakan Uji Validitas, agar mahasiswa dimaksud melapor kepada bagian Keuangan dan Umum Terminal Petikemas Domestik Belawan dan diwajibkan melaksanakan ketentuan sebagai berikut:

1. Mematuhi ketentuan yang berlaku di Perusahaan.
2. Hadir sesuai jam kerja perusahaan.

Demikian disampaikan atas perhatian Bapak dan Ibu diucapkan terima kasih.



Tembusan:

General Manager Terminal Petikemas Domestik Belawan

Jl. Raya Pelabuhan Gabion
Belawan 20414
Telp. (061) 6940755
Fax. (061) 6940754
E-mail : tpkdb@pelindo1.co.id

PROFIL PERUSAHAAN PT PELINDO I

Terminal Petikemas Domestik Belawan merupakan salah satu cabang perusahaan dari PT Pelabuhan Indonesia I (Persero), yang melaksanakan pengusahaan dan pelayanan jasa bongkar muat peti kemas. Terminal ini berlokasi di daerah Gabion Belawan, yaitu Timur Laut Sumatera. Tepatnya sekitar 30 KM dari Kota Medan, ibu kota propinsi Sumatera Utara. Terminal Petikemas Domestik Belawan berada di muara Sungai Belawan dan Sungai Deli dengan alur pelayaran sepanjang 13,5 km yang menghubungkan pelabuhan dengan perairan di Selat Malaka.

PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) pada awalnya masa penjajahan Belanda adalah perusahaan dengan nama “Haven Bedrijf”. Setelah kemerdekaan Republik Indonesia, pada periode 1945-1950, Perusahaan berubah status menjadi Jawatan Pelabuhan. Pada 1969, Jawatan Pelabuhan berubah menjadi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dengan status Perusahaan Negara Pelabuhan disingkat dengan nama PNP.

Periode 1969-1983, PN Pelabuhan berubah menjadi Lembaga Pengusaha Pelabuhan dengan nama Badan Pengusahaan Pelabuhan disingkat BPP. Pada 1983, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 11 tahun 1983 Badan Pengusahaan Pelabuhan (BPP) dirubah menjadi Perusahaan Umum Pelabuhan I disingkat Perumpel I. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 56 tahun 1991 Perumpel I berubah status menjadi PT Pelabuhan Indonesia I (Persero).

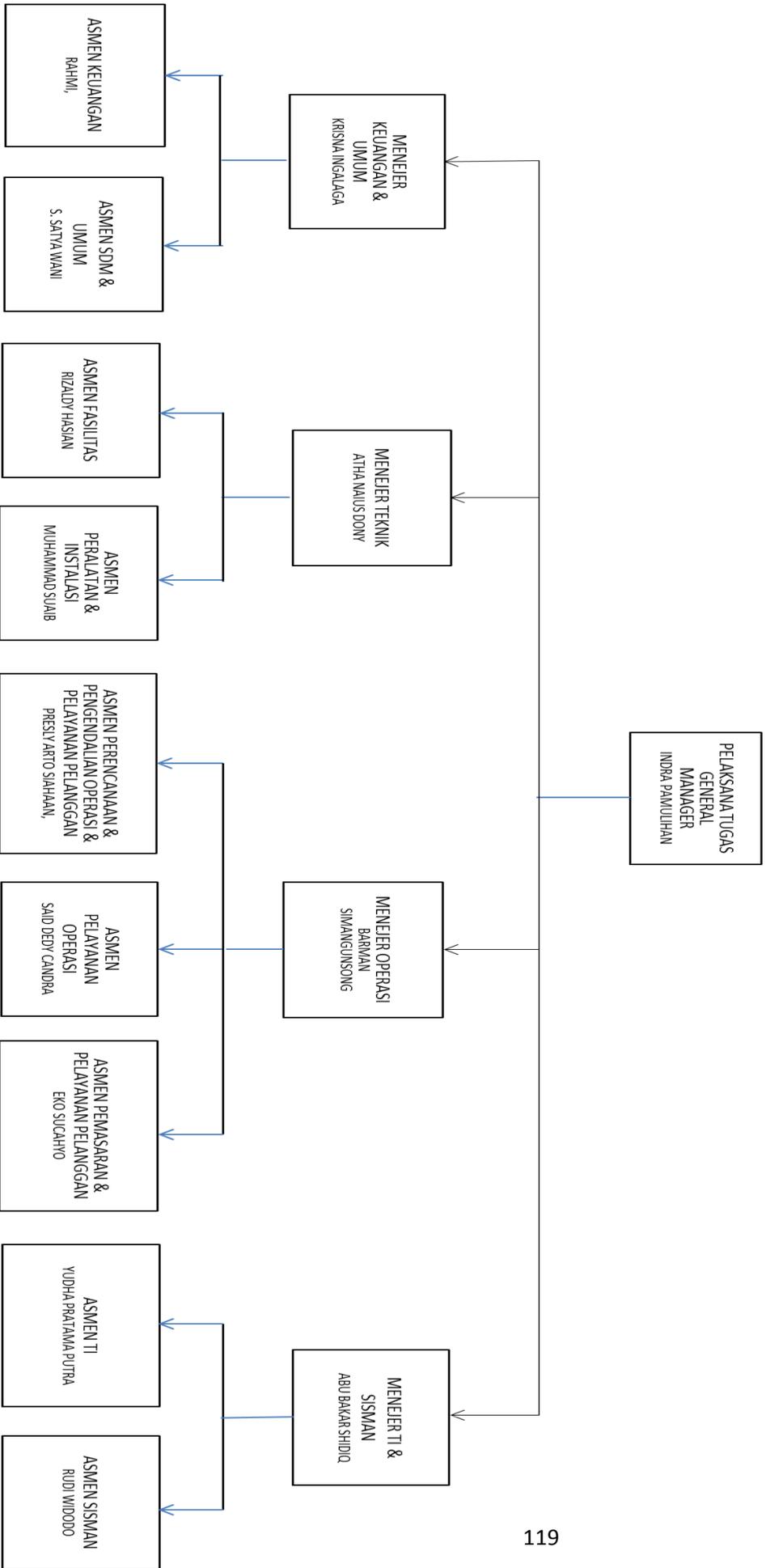
Sebagai bagian dari PT (Persero) Pelabuhan Indonesia I, Terminal

Petikemas Domestik Belawan harus mendukung visi dan misi korporat. Visi dan Misi ini menjadi acuan dalam menetapkan program jangka pendek maupun jangka panjang.

Visi Menjadi nomor satu di bisnis kepelabuhanan di Indonesia

Misi Menyediakan jasa kepelabuhanan yang terintegrasi, berkualitas dan bernilai tambah untuk memacu pertumbuhan ekonomi wilayah

**STRUKTUR ORGANISASI TPKDB BESERTA
NAMA PELABAT**



PT PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO)
TERMINAL PETIKEMAS DOMESTIK BELAWAN

NO	BERDASARKAN AGAMA	JUMLAH PEGAWAI ORGANIK
1	2	3
1	ISLAM	92 ORANG
2	KRISTEN KATOLIK	6 ORANG
3	PROTESTAN	21 ORANG
4	HINDU	1 ORANG
5	BUDDAH	0 ORANG
	TOTAL	120 ORANG

PT PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO)
TERMINAL PETIKEMAS DOMESTIK BELAWAN

NO	BERDASARKAN JABATAN	JUMLAH PEGAWAI ORGANIK
1	2	3
1	GM	1 ORANG
2	STAF GM	1 ORANG
3	MENEJER	4 ORANG
4	ASISTEN MENEJER	7 ORANG
5	SUPERVISI	10 ORANG
6	PLANNER	3 ORANG
7	OPERATOR RTG	21 ORANG
8	OPERATOR CC	20 ORANG
9	OPERATOR MHC	3 ORANG
10	KOORDINATOR GATE	4 ORANG
11	STAFF/PELAKSANA/AST PELK OPERASI KANTOR	17 ORANG
12	STAFF/PELAKSANA/AST PELK KEUANGAN & UMUM	8 ORANG
13	STAFF/PELAKSANA/AST PELK IT & SISMAN	6 ORANG
14	STAFF/PELAKSANA/AST PELK TEKNIK	12 ORANG
15	MEKANIK JUNIOR	3 ORANG
	TOTAL	120 ORANG

PT PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO)
TERMINAL PETIKEMAS DOMESTIK BELAWAN

NO	BERDASARKAN STATUS	JUMLAH PEGAWAI ORGANIK
1	2	3
1	LAKI-LAKI	
	A. MENIKAH	102 ORANG
	B. BELUM MENIKAH	8 ORANG
2	PEREMPUAN	
	A. MENIKAH	10 ORANG
	B. BELUM MENIKAH	ORANG
TOTAL		120 ORANG

PT PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO)
TERMINAL PETIKEMAS DOMESTIK BELAWAN

NO	BERDASARKAN DIVISI	JUMLAH PEGAWAI ORGANIK
1	2	3
1	NON DIVISI	2 ORANG
2	Divisi Keuangan dan Umum	14 ORANG
3	Divisi Teknik	22 ORANG
4	Divisi Operasi	74 ORANG
5	Divisi TI & Sisman	8 ORANG
TOTAL		120 ORANG

LAMPIRAN ANGKET

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT PELINDO I (persero) CABANG TERMINAL PETI KEMAS DOMESTIK BELAWAN

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu Karyawan PT PELINDO I (persero) TPKDB

Di Belawan

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir di Program Studi Magister Manajemen pada Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, saya selaku mahasiswa yang sedang melakukan penelitian memohon bantuan kesediaan waktu dari Bapak/Ibu untuk menjadi responden penelitian saya dalam memberikan jawaban pada kuesioner yang saya sajikan pada lembar berikutnya, Penelitian ini bertujuan untuk menguji **Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT PELINDO I (persero) Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan**

Daftar pernyataan dalam kuesioner ini hendaknya diisi dengan lengkap dan sebenarnya untuk memperoleh hasil yang akurat. Data pribadi Bapak/Ibu tidak akan dipublikasikan, sehingga Bapak/Ibu dapat memberikan opini secara bebas. Kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik dan data tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik.

Besar harapan saya atas partisipasi Bapak/Ibu terhadap pengisian kuesioner ini karena jawaban dalam kuesioner tersebut merupakan kontribusi yang berharga bagi saya sebagai peneliti. Atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Hendro Tamali

Berilah tanda (X) pada kolom dibawah ini.

Petunjuk: Isilah Identitas Anda Dengan Benar

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Usia : 21- 30 Tahun 31- 40 Tahun >40 Tahun

Pendidikan terakhir :

Status Jabatan :

Masa Kerja : < 3 Tahun > 3 Tahun

Silahkan anda pilih jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan kondisi yang anda alami atau rasakan, dengan cara memberikan tanda (✓) pada tabel dengan pilihan jawaban sebagai berikut:

*Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

1. KEPUASAN KERJA

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini					
2	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas saya di kantor					
3	Upah yang saya terima sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada saya					
4	upah yang saya terima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya emban					
5	Pekerjaan saya memberikan saya peluang mempersiapkan kemajuan saya di masa yang akan datang					
6	Adanya promosi yang dilakukan oleh perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju					
7	Saya akan melaksanakan tugas saya atas kepercayaan yang diberikan oleh atasan kepada saya					
8	Saya menyelesaikan tugas saya dengan tepat waktu atas pengawasan dan bimbingan yang diberikan oleh pimpinan dan rekan kerja					
9	Saya bersedia untuk membantu sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					
10	Suasana kekeluargaan dalam bekerja terbina dengan baik					

2. KOMPENSASI

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Gaji saya sudah sesuai dengan standar gaji yang berlaku di pasar tenaga kerja					
2	Saya sudah merasa puas dengan gaji pokok yang diterima saat ini					
3	Saya merasa pembagian insentif sudah adil					
4	Perusahaan memberikan insentif lain					

	selain bonus uang tunai, seperti penghargaan dan pujian bagi karyawan yang berprestasi.					
5	Pemberian bonus dari perusahaan selalu tepat waktu					
6	Pemberian bonus dari perusahaan sudah adil sesuai dengan hasil kerja saya dan karyawan yang lain					
7	Pimpinan akan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi tinggi.					
8	Premi yang diberikan sesuai dengan prestasi yang dilakukan karyawan					
9	Selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan					
10	Pengobatan pertama apa bila terjadi kecelakaan sudah sangat tanggap (cepat)					
11	Besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan					
12	Puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan oleh perusahaan					

2. KEPEMIMPINAN

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja, menginstruksikan secara spesifik kepada karyawan					
2	Pimpinan sebelum memebrikan kegiatan kerja mengarahkan karyawan terlebih dahulu					
3	Pimpinan akan mengatakan pekerjaan apa yang diprioritaskan terlebih dahulu					
4	Pimpinan memberikan support dalam melaksanakan kerja					
5	Pimpinan memberikan dukungan kepada karyawan untuk semangat kerja					
6	Pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada bawahan/karyawan					
7	Pimpinan memberikan kebebasan kepada bawahan untuk memberikan					

	pendapat					
8	Pimpinan selalu memberikan support supaya tugas yang di emban oleh karyawan tepat waktu dalam penyelesaiannya					
9	Pimpinan dapat mendelegasikan wewenang dengan baik					
10	Pimpinan memberikan perintah dengan cara yang tegas, baik, dan nyaman.					

3. LINGKUNGAN KERJA

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai					
2	Penerangan lampu yang rusak langsung di ganti					
3	Tidak ada suara yang mengganggu di dalam ruangan sehingga mempengaruhi aktivitas kerja					
4	Ruangan yang diberikan oleh perusahaan cukup untuk meredam suara bising dari luar					
5	Suhu diruangan kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja					
6	Suhu diruangan membuat karyawan semakin nyaman dalam melaksanakan tugas-tugasnya					
7	Fasilitas peralatan kantor yang disediakan oleh perusahaan sudah cukup lengkap dan memadai					
8	Desain ruangan kerja memberikan kesempatan bagi saya untuk dapat mudah berkomunikasi dengan rekan kerja.					
9	Warna ruangan yang membuat nyaman karyawan dalam bekerja.					
10	Warna ruangan tempat saya bekerja sudah baik dan tidak mengganggu pekerjaan yang saya lakukan					
11	Kemanan dalam bekerja sudah standar keselamatan kerja yang baik					
12	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman					

LAMPIRAN PERNYATAAN

Pernyataan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	38	64,4	64,4	64,4
	SS	21	35,6	35,6	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Pernyataan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	27	45,8	45,8	45,8
	SS	32	54,2	54,2	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Pernyataan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,7	1,7	1,7
	KS	10	16,9	16,9	18,6
	S	38	64,4	64,4	83,1
	SS	10	16,9	16,9	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Pernyataan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3,4	3,4	3,4
	KS	11	18,6	18,6	22,0
	S	36	61,0	61,0	83,1
	SS	10	16,9	16,9	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Pernyataan 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	6,8	6,8	6,8
	S	41	69,5	69,5	76,3
	SS	14	23,7	23,7	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Pernyataan 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	6,8	6,8	6,8
	S	33	55,9	55,9	62,7
	SS	22	37,3	37,3	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Pernyataan 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,7	1,7	1,7
	S	28	47,5	47,5	49,2
	SS	30	50,8	50,8	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Pernyataan 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3,4	3,4	3,4
	KS	1	1,7	1,7	5,1
	S	27	45,8	45,8	50,8
	SS	29	49,2	49,2	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Pernyataan 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	8,5	8,5	8,5
	S	42	71,2	71,2	79,7
	SS	12	20,3	20,3	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Pernyataan 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	11,9	11,9	11,9
	S	43	72,9	72,9	84,7
	SS	9	15,3	15,3	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Pernyataan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3,4	3,4	3,4
	S	44	74,6	74,6	78,0
	SS	13	22,0	22,0	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Pernyataan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	10	16,9	16,9	16,9
	S	46	78,0	78,0	94,9
	SS	3	5,1	5,1	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Pernyataan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	15	25,4	25,4	25,4
	S	41	69,5	69,5	94,9
	SS	3	5,1	5,1	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Pernyataan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1,7	1,7	1,7
	S	52	88,1	88,1	89,8
	SS	6	10,2	10,2	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Pernyataan 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	6,8	6,8	6,8
	S	47	79,7	79,7	86,4
	SS	8	13,6	13,6	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Pernyataan 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	5,1	5,1	5,1
	S	53	89,8	89,8	94,9
	SS	3	5,1	5,1	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Pernyataan 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	6,8	6,8	6,8
	S	47	79,7	79,7	86,4
	SS	8	13,6	13,6	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Pernyataan 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	49	83,1	83,1	83,1
	SS	10	16,9	16,9	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Pernyataan 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3,4	3,4	3,4
	S	50	84,7	84,7	88,1
	SS	7	11,9	11,9	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Pernyataan 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3,4	3,4	3,4
	S	50	84,7	84,7	88,1
	SS	7	11,9	11,9	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Pernyataan 11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	10,2	10,2	10,2
	S	47	79,7	79,7	89,8
	SS	6	10,2	10,2	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Pernyataan 12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3,4	3,4	3,4
	S	52	88,1	88,1	91,5
	SS	5	8,5	8,5	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Pernyataan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	45	76,3	76,3	76,3
	SS	14	23,7	23,7	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Pernyataan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	50	84,7	84,7	84,7
	SS	9	15,3	15,3	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Pernyataan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	5,1	5,1	5,1
	S	53	89,8	89,8	94,9
	SS	3	5,1	5,1	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Pernyataan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3,4	3,4	3,4
	S	46	78,0	78,0	81,4
	SS	11	18,6	18,6	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Pernyataan 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	49	83,1	83,1	83,1
	SS	10	16,9	16,9	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Pernyataan 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	50	84,7	84,7	84,7
	SS	9	15,3	15,3	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Pernyataan 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	53	89,8	89,8	89,8
	SS	6	10,2	10,2	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Pernyataan 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	54	91,5	91,5	91,5
	SS	5	8,5	8,5	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Pernyataan 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	10,2	10,2	10,2
	S	48	81,4	81,4	91,5
	SS	5	8,5	8,5	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Pernyataan 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	6,8	6,8	6,8
	S	51	86,4	86,4	93,2
	SS	4	6,8	6,8	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Pernyataan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	8	13,6	13,6	13,6
	S	43	72,9	72,9	86,4
	SS	8	13,6	13,6	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Pernyataan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	6,8	6,8	6,8
	S	50	84,7	84,7	91,5
	SS	5	8,5	8,5	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Pernyataan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	16	27,1	27,1	27,1
	S	35	59,3	59,3	86,4
	SS	8	13,6	13,6	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Pernyataan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	12	20,3	20,3	20,3
	S	47	79,7	79,7	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Pernyataan 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	10,2	10,2	10,2
	S	46	78,0	78,0	88,1
	SS	7	11,9	11,9	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Pernyataan 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3,4	3,4	3,4
	S	41	69,5	69,5	72,9
	SS	16	27,1	27,1	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Pernyataan 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	14	23,7	23,7	23,7
	S	43	72,9	72,9	96,6
	SS	2	3,4	3,4	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Pernyataan 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	10,2	10,2	10,2
	S	50	84,7	84,7	94,9
	SS	3	5,1	5,1	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Pernyataan 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	11,9	11,9	11,9
	S	49	83,1	83,1	94,9
	SS	3	5,1	5,1	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Pernyataan 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	23	39,0	39,0	39,0
	S	36	61,0	61,0	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Pernyataan 11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	9	15,3	15,3	15,3
	S	50	84,7	84,7	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Pernyataan 12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	11,9	11,9	11,9
	S	52	88,1	88,1	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

LAMPIRA REGRESI

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total Lingkungan Kerja, Total Kepemimpinan, Total Kompensasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Total Kepuasan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,372 ^a	,138	,091	3,88652	,138	2,942

Model Summary^b

Model	Change Statistics		
	df1	df2	Sig. F Change
1	3	55	,041

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

b. Dependent Variable: Total Kepuasan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	133,326	3	44,442	2,942	,041 ^b
	Residual	830,775	55	15,105		
	Total	964,102	58			

a. Dependent Variable: Total Kepuasan

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	31,477	10,274		3,064
	Total Kompensasi	-,670	,261	-,525	-2,562
	Total Kepemimpinan	,852	,308	,561	2,770
	Total Lingkungan Kerja	,177	,163	,139	1,085

Coefficients^a

Model	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations	
		Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial

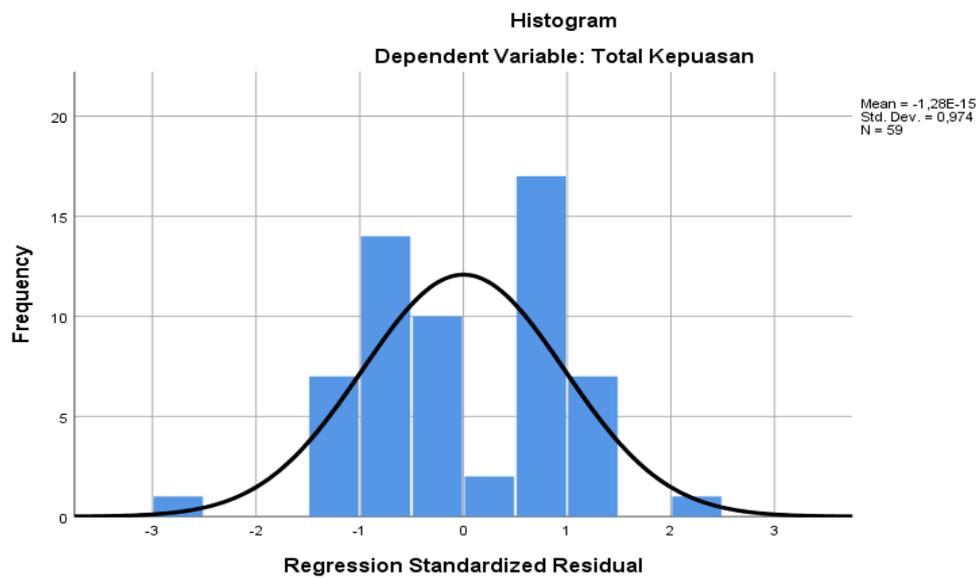
1	(Constant)	,003	10,887	52,067		
	Total Kompensasi	,013	-1,193	-,146	-,056	-,326
	Total Kepemimpinan	,008	,236	1,468	,168	,350
	Total Lingkungan Kerja	,283	-,150	,504	,108	,145

Coefficients^a

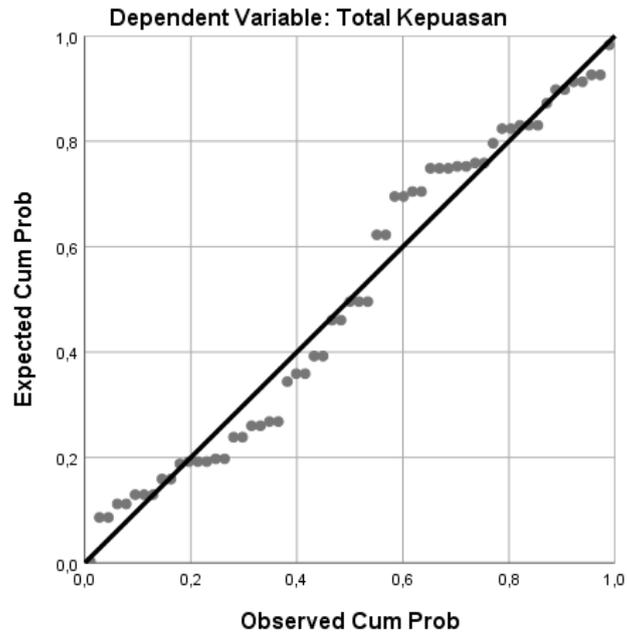
Model		Correlations		Collinearity Statistics	
		Part		Tolerance	VIF
1	(Constant)				
	Total Kompensasi	-,321		,373	2,681
	Total Kepemimpinan	,347		,382	2,617
	Total Lingkungan Kerja	,136		,956	1,046

a. Dependent Variable: Total Kepuasan

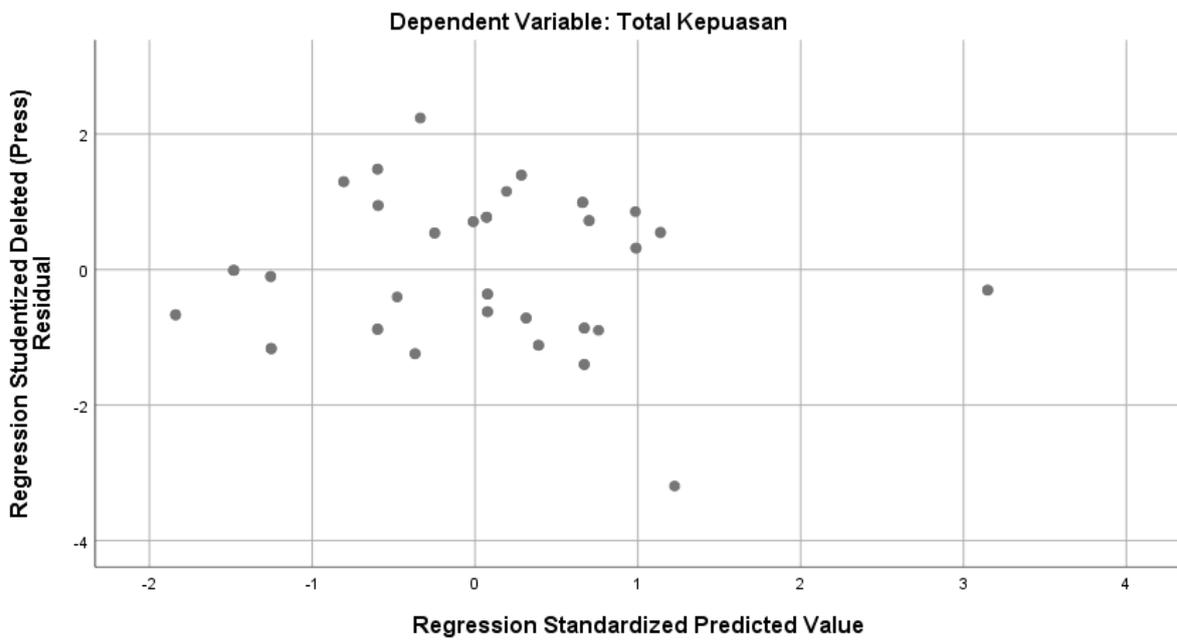
Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



LAMPIRAN VALIDITAS & REGRESI

Correlations

		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6
Item1	Pearson Correlation	1	,714**	,598**	,617**	,452*	,279
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,012	,136
	N	30	30	30	30	30	30
Item2	Pearson Correlation	,714**	1	,492**	,530**	,447*	,563**
	Sig. (2-tailed)	,000		,006	,003	,013	,001
	N	30	30	30	30	30	30
Item3	Pearson Correlation	,598**	,492**	1	,760**	,541**	,333
	Sig. (2-tailed)	,000	,006		,000	,002	,072
	N	30	30	30	30	30	30
Item4	Pearson Correlation	,617**	,530**	,760**	1	,540**	,105
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000		,002	,582
	N	30	30	30	30	30	30
Item5	Pearson Correlation	,452*	,447*	,541**	,540**	1	,126
	Sig. (2-tailed)	,012	,013	,002	,002		,507
	N	30	30	30	30	30	30
Item6	Pearson Correlation	,279	,563**	,333	,105	,126	1
	Sig. (2-tailed)	,136	,001	,072	,582	,507	
	N	30	30	30	30	30	30
Item7	Pearson Correlation	,548**	,709**	,728**	,526**	,202	,577**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,003	,284	,001
	N	30	30	30	30	30	30
Item8	Pearson Correlation	,497**	,680**	,548**	,690**	,311	,352
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,002	,000	,094	,057
	N	30	30	30	30	30	30
Item9	Pearson Correlation	-,025	,412*	,272	,184	,274	,433*
	Sig. (2-tailed)	,895	,024	,146	,330	,142	,017
	N	30	30	30	30	30	30
Item10	Pearson Correlation	,448*	,299	,268	,176	,090	,489**
	Sig. (2-tailed)	,013	,108	,153	,354	,636	,006
	N	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,722**	,822**	,809**	,753**	,559**	,594**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,001
	N	30	30	30	30	30	30

Correlations

		Item7	Item8	Item9	Item10	Total
Item1	Pearson Correlation	,548**	,497**	-,025	,448*	,722**
	Sig. (2-tailed)	,002	,005	,895	,013	,000
	N	30	30	30	30	30
Item2	Pearson Correlation	,709**	,680**	,412*	,299	,822**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,024	,108	,000
	N	30	30	30	30	30
Item3	Pearson Correlation	,728**	,548**	,272	,268	,809**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,146	,153	,000
	N	30	30	30	30	30
Item4	Pearson Correlation	,526**	,690**	,184	,176	,753**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,330	,354	,000
	N	30	30	30	30	30
Item5	Pearson Correlation	,202	,311	,274	,090	,559**
	Sig. (2-tailed)	,284	,094	,142	,636	,001
	N	30	30	30	30	30
Item6	Pearson Correlation	,577**	,352	,433*	,489**	,594**
	Sig. (2-tailed)	,001	,057	,017	,006	,001
	N	30	30	30	30	30
Item7	Pearson Correlation	1	,797**	,333	,322	,835**
	Sig. (2-tailed)		,000	,073	,083	,000
	N	30	30	30	30	30
Item8	Pearson Correlation	,797**	1	,417*	,394*	,829**
	Sig. (2-tailed)	,000		,022	,031	,000
	N	30	30	30	30	30
Item9	Pearson Correlation	,333	,417*	1	,442*	,523**
	Sig. (2-tailed)	,073	,022		,015	,003
	N	30	30	30	30	30
Item10	Pearson Correlation	,322	,394*	,442*	1	,542**
	Sig. (2-tailed)	,083	,031	,015		,002
	N	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,835**	,829**	,523**	,542**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,002	
	N	30	30	30	30	30

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,885	10

Correlations

		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8
Item1	Pearson	1	,276	,315	,377 ⁺	,306	,302	,358	,337
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)		,140	,090	,040	,100	,104	,052	,069
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Item2	Pearson	,276	1	,197	,281	,419 ⁺	,652 ^{**}	,228	,347
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,140		,296	,132	,021	,000	,226	,060
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Item3	Pearson	,315	,197	1	,278	,373 ⁺	,252	,523 ^{**}	,396 ⁺
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,090	,296		,137	,042	,179	,003	,030
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Item4	Pearson	,377 ⁺	,281	,278	1	,182	,360	,213	,200
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,040	,132	,137		,336	,051	,258	,289
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Item5	Pearson	,306	,419 ⁺	,373 ⁺	,182	1	,292	,358	,384 ⁺
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,100	,021	,042	,336		,117	,052	,036
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Item6	Pearson	,302	,652 ^{**}	,252	,360	,292	1	,000	,380 ⁺
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,104	,000	,179	,051	,117		1,000	,038
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Item7	Pearson	,358	,228	,523 ^{**}	,213	,358	,000	1	,209
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,052	,226	,003	,258	,052	1,000		,268
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Item8	Pearson	,337	,347	,396 ⁺	,200	,384 ⁺	,380 ⁺	,209	1
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,069	,060	,030	,289	,036	,038	,268	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Item9	Pearson	,377 ⁺	,281	,459 ⁺	,224	,182	,360	,441 ⁺	,200
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,040	,132	,011	,234	,336	,051	,015	,289
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Item10	Pearson	,118	,489 ^{**}	,132	,422 ⁺	,152	,326	,186	,396 ⁺
	Correlation								

	Sig. (2-tailed)	,533	,006	,488	,020	,422	,079	,324	,030
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Item11	Pearson Correlation	,218	,186	,277	,243	,198	,317	,409 [*]	,273
	Sig. (2-tailed)	,248	,324	,138	,195	,295	,088	,025	,144
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Item12	Pearson Correlation	,464 ^{**}	,295	,469 ^{**}	,276	,463 ^{**}	,411 [*]	,512 ^{**}	,270
	Sig. (2-tailed)	,010	,114	,009	,140	,010	,024	,004	,149
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,620 ^{**}	,628 ^{**}	,677 ^{**}	,553 ^{**}	,612 ^{**}	,604 ^{**}	,642 ^{**}	,603 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

Correlations

		Item9	Item10	Item11	Item12	Total
Item1	Pearson Correlation	,377 [*]	,118	,218	,464 ^{**}	,620 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,040	,533	,248	,010	,000
	N	30	30	30	30	30
Item2	Pearson Correlation	,281	,489 ^{**}	,186	,295	,628 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,132	,006	,324	,114	,000
	N	30	30	30	30	30
Item3	Pearson Correlation	,459 [*]	,132	,277	,469 ^{**}	,677 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,011	,488	,138	,009	,000
	N	30	30	30	30	30
Item4	Pearson Correlation	,224	,422 [*]	,243	,276	,553 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,234	,020	,195	,140	,002
	N	30	30	30	30	30
Item5	Pearson Correlation	,182	,152	,198	,463 ^{**}	,612 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,336	,422	,295	,010	,000
	N	30	30	30	30	30
Item6	Pearson Correlation	,360	,326	,317	,411 [*]	,604 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,051	,079	,088	,024	,000
	N	30	30	30	30	30
Item7	Pearson Correlation	,441 [*]	,186	,409 [*]	,512 ^{**}	,642 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,015	,324	,025	,004	,000
	N	30	30	30	30	30
Item8	Pearson Correlation	,200	,396 [*]	,273	,270	,603 ^{**}

	Sig. (2-tailed)	,289	,030	,144	,149	,000
	N	30	30	30	30	30
Item9	Pearson Correlation	1	,188	,243	,276	,586**
	Sig. (2-tailed)		,321	,195	,140	,001
	N	30	30	30	30	30
Item10	Pearson Correlation	,188	1	,435*	-,027	,525**
	Sig. (2-tailed)	,321		,016	,888	,003
	N	30	30	30	30	30
Item11	Pearson Correlation	,243	,435*	1	,009	,538**
	Sig. (2-tailed)	,195	,016		,964	,002
	N	30	30	30	30	30
Item12	Pearson Correlation	,276	-,027	,009	1	,602**
	Sig. (2-tailed)	,140	,888	,964		,000
	N	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,586**	,525**	,538**	,602**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,003	,002	,000	
	N	30	30	30	30	30

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,833	12

Correlations

		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6
Item1	Pearson Correlation	1	,479**	,305	,382*	,599**	,479**
	Sig. (2-tailed)		,007	,101	,037	,000	,007
	N	30	30	30	30	30	30
Item2	Pearson Correlation	,479**	1	,380*	,567**	,614**	1,000**
	Sig. (2-tailed)	,007		,038	,001	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
Item3	Pearson Correlation	,305	,380*	1	,302	,346	,380*
	Sig. (2-tailed)	,101	,038		,104	,061	,038
	N	30	30	30	30	30	30
Item4	Pearson Correlation	,382*	,567**	,302	1	,489**	,567**
	Sig. (2-tailed)	,037	,001	,104		,006	,001
	N	30	30	30	30	30	30
Item5	Pearson Correlation	,599**	,614**	,346	,489**	1	,614**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,061	,006		,000
	N	30	30	30	30	30	30
Item6	Pearson Correlation	,479**	1,000**	,380*	,567**	,614**	1
	Sig. (2-tailed)	,007	,000	,038	,001	,000	
	N	30	30	30	30	30	30
Item7	Pearson Correlation	,342	,523**	,430*	,416*	,447*	,523**
	Sig. (2-tailed)	,065	,003	,018	,022	,013	,003
	N	30	30	30	30	30	30
Item8	Pearson Correlation	,169	,288	,518**	,230	,239	,288
	Sig. (2-tailed)						
	N						

	Sig. (2-tailed)	,373	,122	,003	,222	,203	,122
	N	30	30	30	30	30	30
Item9	Pearson Correlation	,352	,219	,289	,175	,200	,219
	Sig. (2-tailed)	,056	,244	,122	,356	,289	,244
	N	30	30	30	30	30	30
Item10	Pearson Correlation	,216	,269	,354	,428 [*]	,245	,269
	Sig. (2-tailed)	,252	,151	,055	,018	,192	,151
	N	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,676 ^{**}	,795 ^{**}	,602 ^{**}	,700 ^{**}	,727 ^{**}	,795 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30

Correlations

		Item7	Item8	Item9	Item10	Total
Item1	Pearson Correlation	,342	,169	,352	,216	,676**
	Sig. (2-tailed)	,065	,373	,056	,252	,000
	N	30	30	30	30	30
Item2	Pearson Correlation	,523**	,288	,219	,269	,795**
	Sig. (2-tailed)	,003	,122	,244	,151	,000
	N	30	30	30	30	30
Item3	Pearson Correlation	,430*	,518**	,289	,354	,602**
	Sig. (2-tailed)	,018	,003	,122	,055	,000
	N	30	30	30	30	30
Item4	Pearson Correlation	,416*	,230	,175	,428*	,700**
	Sig. (2-tailed)	,022	,222	,356	,018	,000
	N	30	30	30	30	30
Item5	Pearson Correlation	,447*	,239	,200	,245	,727**
	Sig. (2-tailed)	,013	,203	,289	,192	,000
	N	30	30	30	30	30
Item6	Pearson Correlation	,523**	,288	,219	,269	,795**
	Sig. (2-tailed)	,003	,122	,244	,151	,000
	N	30	30	30	30	30
Item7	Pearson Correlation	1	,356	,248	,609**	,711**
	Sig. (2-tailed)		,053	,186	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
Item8	Pearson Correlation	,356	1	,299	,366*	,514**
	Sig. (2-tailed)					
	N					

	Sig. (2-tailed)	,053		,109	,047	,004
	N	30	30	30	30	30
Item9	Pearson Correlation	,248	,299	1	,408*	,537**
	Sig. (2-tailed)	,186	,109		,025	,002
	N	30	30	30	30	30
Item10	Pearson Correlation	,609**	,366*	,408*	1	,619**
	Sig. (2-tailed)	,000	,047	,025		,000
	N	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,711**	,514**	,537**	,619**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,002	,000	
	N	30	30	30	30	30

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

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

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,855	10

Correlations

		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8
Item1	Pearson Correlation	1	,445 [*]	,112	,027	,249	,445 [*]	,282	,351
	Sig. (2-tailed)		,014	,557	,886	,185	,014	,131	,057
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Item2	Pearson Correlation	,445 [*]	1	,283	,256	,164	,277	,206	,472 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,014		,130	,171	,386	,138	,274	,009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Item3	Pearson Correlation	,112	,283	1	,338	,015	,428 [*]	-,091	,561 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,557	,130		,068	,938	,018	,634	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Item4	Pearson Correlation	,027	,256	,338	1	,402 [*]	,233	,564 ^{**}	,166
	Sig. (2-tailed)	,886	,171	,068		,028	,216	,001	,380
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Item5	Pearson Correlation	,249	,164	,015	,402 [*]	1	,234	,465 ^{**}	,206
	Sig. (2-tailed)	,185	,386	,938	,028		,213	,010	,276
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Item6	Pearson Correlation	,445 [*]	,277	,428 [*]	,233	,234	1	,219	,278
	Sig. (2-tailed)	,014	,138	,018	,216	,213		,245	,137
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

Item7	Pearson Correlation	,282	,206	-,091	,564**	,465**	,219	1	,117
	Sig. (2-tailed)	,131	,274	,634	,001	,010	,245		,538
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Item8	Pearson Correlation	,351	,472**	,561**	,166	,206	,278	,117	1
	Sig. (2-tailed)	,057	,009	,001	,380	,276	,137	,538	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Item9	Pearson Correlation	,181	,243	,410*	,415*	,398*	,097	,312	,741**
	Sig. (2-tailed)	,338	,195	,024	,023	,029	,611	,093	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Item10	Pearson Correlation	,426*	,232	,283	,402*	,340	,261	,262	,244
	Sig. (2-tailed)	,019	,217	,129	,028	,066	,163	,163	,194
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Item11	Pearson Correlation	,354	,476**	,338	,280	,031	,233	,376*	,415*
	Sig. (2-tailed)	,055	,008	,068	,134	,871	,216	,041	,023
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Item12	Pearson Correlation	,024	,273	,391*	,614**	,434*	,396*	,453*	,200
	Sig. (2-tailed)	,900	,144	,033	,000	,017	,030	,012	,289
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,575**	,592**	,582**	,630**	,544**	,605**	,561**	,648**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,001	,000	,002	,000	,001	,000

N	30	30	30	30	30	30	30	30
---	----	----	----	----	----	----	----	----

Correlations

		Item9	Item10	Item11	Item12	Total
Item1	Pearson Correlation	,181	,426 [*]	,354	,024	,575 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,338	,019	,055	,900	,001
	N	30	30	30	30	30
Item2	Pearson Correlation	,243	,232	,476 ^{**}	,273	,592 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,195	,217	,008	,144	,001
	N	30	30	30	30	30
Item3	Pearson Correlation	,410 [*]	,283	,338	,391 [*]	,582 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,024	,129	,068	,033	,001
	N	30	30	30	30	30
Item4	Pearson Correlation	,415 [*]	,402 [*]	,280	,614 ^{**}	,630 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,023	,028	,134	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
Item5	Pearson Correlation	,398 [*]	,340	,031	,434 [*]	,544 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,029	,066	,871	,017	,002
	N	30	30	30	30	30
Item6	Pearson Correlation	,097	,261	,233	,396 [*]	,605 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,611	,163	,216	,030	,000
	N	30	30	30	30	30
Item7	Pearson Correlation	,312	,262	,376 [*]	,453 [*]	,561 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,093	,163	,041	,012	,001
	N	30	30	30	30	30

Item8	Pearson Correlation	,741**	,244	,415*	,200	,648**
	Sig. (2-tailed)	,000	,194	,023	,289	,000
	N	30	30	30	30	30
Item9	Pearson Correlation	1	,437*	,166	,200	,619**
	Sig. (2-tailed)		,016	,380	,289	,000
	N	30	30	30	30	30
Item10	Pearson Correlation	,437*	1	,217	,312	,627**
	Sig. (2-tailed)	,016		,250	,093	,000
	N	30	30	30	30	30
Item11	Pearson Correlation	,166	,217	1	,351	,573**
	Sig. (2-tailed)	,380	,250		,057	,001
	N	30	30	30	30	30
Item12	Pearson Correlation	,200	,312	,351	1	,626**
	Sig. (2-tailed)	,289	,093	,057		,000
	N	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,619**	,627**	,573**	,626**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	
	N	30	30	30	30	30

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

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

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,825	12