

**PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
RSU Dr.GL.TOBING**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Stara Satu (S1)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

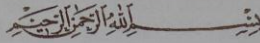
**NAMA : DIMAS PRAYOGA
NPM : 1605160363
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 02 Juli 2020, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : DIMAS PRAYOGA
N P M : 1605160363
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSU Dr.GL.TOBING


Dinyatakan : (B+) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II


Dr. BAHRIL DATUK, SE., MM


ASWIN BANCIN, SE., M.Pd


Pembimbing


Dr. FAJAR PASARIBU, SE., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris


H. JANURI, S.E., M.M., M.Si


ADE GUNAWAN, S.E., M.Si





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : DIMAS PRAYOGA
NPM : 1605160363
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSU. Dr. GL. TOBING

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juni 2020

Pembimbing

Dr. FAJAR PASARIBU, SE, M.Si

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis UMSU

H. JANURI, SE, M.M, M.Si

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RSU Dr.GL.TOBING

DIMAS PRAYOGA

Program Study Manajemen

Dimas23prayoga02@gmail.com

Permasalahan Penelitian ini adalah, menurunnya kinerja karyawan, kinerja karyawan belum optimal dan karyawan kurang memahami pekerjaan, dari beberapa masalah yang ada didalam RSUD Dr.GL.Tobing, penulis membatasi masalah tentang kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Dr.GL.Tobing. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan RSUD Dr.GL.Tobing. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini pendekatan kuantitatif. Dalam penentuan sampel ini yaitu menggunakan teknik jenuh (sensus) dengan seluruh karyawan berjumlah 87 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket (*questioner*). Untuk menguji kualitas angket digunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji parsial (uji t), simultan (uji f), Koefisien Determinasi (R^2). Simpulan penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Dr.GL.Tobing.

Kata Kunci: Kompensasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMPENSATION, LEADERSHIP AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN Dr.GL.TOBING General Hospital

DIMAS PRAYOGA

Management Study Program

Dimas23prayoga02@gmail.com

Problems This study is, declining employee performance, employee performance is not optimal and employees lack understanding of the work, from some of the problems that exist in Dr.GL. Tobing. The purpose of this study was to see and analyze the effect of compensation, leadership and work environment on the performance of the employees of Dr. G. L. Tobing Hospital. The research approach used in this study is a quantitative approach. In determining this sample that is using saturated techniques (census) with all employees totaling 87 employees. The data collection technique used was a questionnaire (questioner). To test the quality of the questionnaire used validity and reliability tests. The analysis technique used in this research is quantitative data analysis, which is testing and analyzing data by calculating the numbers and then drawing conclusions from the test, with multiple linear regression, classic assumption test, partial test (t test), simultaneous (test f), The coefficient of determination (R²). The conclusion of this study is that compensation has a significant effect on employee performance. Leadership has a significant effect on employee performance. The work environment has a significant effect on employee performance. Simultaneously compensation, leadership and work environment have a significant effect on the employee performance of Dr.GL.Tobing Hospital.

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

KATA PENGANTAR



Assalamua'alaikum warahmatulahi wabarakatu

Segala puji bagi Allah SWT yang senantiasa melimpahkan segala rahmat, karunia, dan petunjuk-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Dr.GL.Tobing** ini dengan baik.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis menyadari bahwa isi yang terkandung dalam penulisan skripsi ini belum sempurna, hal yang disebabkan oleh terbatasnya waktu, kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki dalam penyajiannya. Dengan petunjuk dan bantuan serta bimbingan yang diberikan kepada penulis dari berbagai pihak maka penyelesaian atas skripsi ini dapat diselesaikan sebagaimana mestinya.

Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penulis dengan ketulusan dan kerendahan hati ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah dengan ikhlas memberikan masukan dan kontribusi berarti dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini, antara lain:

1. Teristimewa kepada ayahanda dan ibunda saya Junaidi dan Ngatini yang telah mendidik dan membesarkan saya sampai saat ini untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.

2. Bapak Dr. Agusani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara .
3. Bapak H. Januri, SE.,MM.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara .
5. Bapak Hasrudy Tanjung, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara .
6. Bapak Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE.,M.Si. selaku Ketua Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara .
7. Bapak Dr. Fajar Pasaribu, SE.,M.Si selaku dosen pembimbing laporan yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi ini dengan baik dan benar.
8. Seluruh Staff serta Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Dr.Novi Fitriani selaku Ka RSUD Dr.GL.Tobing yang telah menerima penulis dan banyak memberikan informasi data tentang perusahaan dan juga mengarahkan penelitian dengan baik.
10. Kepada para pegawai RSUD Dr.GL.Tobing baik itu rekam medis dan poli yang telah banyak membantu memberi informasi tentang keadaan perusahaan untuk data data penelitian ini.

11. Kepada teman teman saya M.Riski, Andika, Azizi, Muklis, Mutia, Audrey. dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu terselesainya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Namun demikian, merupakan harapan besar bagi penulis bila skripsi ini dapat menjadi satu karya yang bermanfaat.

Wassalamu'alaikum Wahrahmatullahi Wabarakatu.

Medan Maret 2020

Penulis

DIMAS PRAYOGA
NPM:1605160363

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB 1 - PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	7
1.3. Batasan Masalah	8
1.4. Rumusan Masalah	8
1.5. Tujuan Penelitian.....	9
1.6. Manfaat Penelitian.....	9
BAB 2 - KAJIAN PUSTAKA	11
2.1. Landasan Teori.....	11
2.1.1. Kinerja	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	11
2.1.1.2 Tujuan Dan Manfaat Kinerja	13
2.1.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	15
2.1.1.4 Indikator Indikator Kinerja	16
2.1.2. Kompensasi	18
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi	18
2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat Kompensasi.....	20
2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	22
2.1.2.4 Indikator Indikator Kompensasi.....	24
2.1.3. Kepemimpinan	25
2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan.....	25
2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat Kepemimpinan	27
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan	28
2.1.3.4 Indikator Indikator Kepemimpinan.....	30

2.1.4. Lingkungan Kerja	30
2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja	30
2.1.4.2 Lingkungan Kerja Fisik	32
2.1.4.3 Tujuan Dan Manfaat Lingkungan Kerja.....	33
2.1.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.	33
2.1.4.5 Indikator Indikator Lingkungan Kerja	34
2.2. Kerangka Berfikir Konseptual.....	36
2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	36
2.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	37
2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .	38
2.3. Hipotesis	40
BAB 3 - METODE PENELITIAN	42
3.1. Jenis Penelitian	42
3.2. Definisi Operasional Variabel.....	42
3.2.1 Variabel Dependen	43
3.2.2 Variabel Independe.....	44
3.3. Waktu Dan Tempat Penelitian	46
3.4. Populasi Dan Sampel.....	47
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	48
3.5.1. Wawancara.....	48
3.5.2. Dokumentasi	48
3.5.3. Koesioner	49
3.5.4. Uji Validitas	49
3.5.5. Uji Reliabilitas.....	51
3.6. Teknik Analisis Data	52
3.6.1. Uji Asumsi Klasik.....	52
3.6.2. Regresi Linier Berganda	54
3.6.3. Pengujian Hipotesis	54
3.6.4. Konfisien Determinasi (R ²).....	56
BAB 4- HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	58
4.1. Hasil Penelitian	58
4.1.1. Deskriptif Hasil Penelitian	58

4.1.2. Identitas Responden	58
4.1.2.1 Jenis Kelamin	58
4.1.2.2 Berdasarkan Usia	59
4.1.2.3 Berdasarkan Tingkat Pendidikan	59
4.1.3. Persentase Jawaban Responden.....	60
4.1.3.1 Variabel Kepemimpinan	61
4.1.3.2 Variabel Disiplin Kerja.....	62
4.1.3.3 Variabel Lingkungan Kerja.....	63
4.1.3.4 Variabel Kinerja	66
4.1.4. Uji Asumsi Klasik	68
4.1.4.1 Uji Normalitas	68
4.1.4.2 Uji Multikolinearitas	69
4.1.4.3 Uji Heterokedastisitas	70
4.1.5 Regresi Linier Berganda.....	71
4.1.6 Uji Hipotesis	72
1.1.6.1 Uji T	72
1.1.6.2 Uji F	76
4.1.7 Uji Koefisien Determinasi R ²	78
4.2. Pembahasan.....	78
BAB 5- PENUTUP	82
5.1. Kesimpulan	82
5.2. Saran	83
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	83

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja	42
Tabel 3.2 Indikator Kompensasi.....	43
Tabel 3.3 Indikator Kepemimpinan	44
Tabel 3.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	45
Tabel 3.5 Waktu Penelitian	46
Tabel 3.6 Rincian sampel	47
Table 3.7 Skala Jawaban	48
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Intrumen Kompensasi	48
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Intrumen kepemimpinan	49
Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Intrumen Lingkungan Kerja	49
Tabel 3.11 Hasil Uji Validitas Intrumen Kinerja.....	49
Tabel 3.12 Hasil Uji Realibilitas.....	50
Tabel 4.1 Hasil Uji Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.2 Hasil Uji Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 4.3 Hasil Uji Berdasarkan Pendidikan.....	57
Tabel 4.4 Skala Jawaban	58
Tabel 4.5 Skor Angket Variabel Kompensasi	58
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Kepemimpinan.....	60
Tabel 4.7 Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja	62
Tabel 4.8 Skor Angket Variabel Kinerja.....	64
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	67
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	69
Tabel 4.11 Hasil Uji T.....	71
Tabel 4.12 Hasil Uji F.....	74
Tabel 4.13 Hasil Uji Determinasi (R ²)	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	36
Gambar 2.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja	38
Gambar 2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	38
Gambar 2.4 Kerangka Berfikir Konseptual.....	39
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T	54
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hiotesis Uji F.....	55
Gambar 4.1 Hasil Pengujian Normalitas	66
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Heterokedastisitas	68
Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T Kompensasi	72
Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T Kepemimpinan.....	72
Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T Lingkungan Kerja	73
Gambar 4.6 Hasil Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	75

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran 2. Sejarah Singkat Perusahaan
- Lampiran 3. Bagan Struktur Organisasi
- Lampiran 4. Angket
- Lampiran 5. Rekapitulasi Hasil Pengumpulan Data
- Lampiran 6. Hasil Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 7. Hasil Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Kompensasi (X_1)
- Lampiran 8. Hasil Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Kepemimpinan (X_2)
- Lampiran 9. Hasil Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Lingkungan Kerja (X_3)
- Lampiran 10. Titik Persentase Distribusi F
- Lampiran 11. Tabel R
- Lampiran 12. Titik Persentase Distribusi T
- Lampiran 13. Histogram Dan P.Plot
- Lampiran 14. Pengajuan Judul Penelitian
- Lampiran 15. Surat Ketetapan Dosen Pembimbing Skripsi
- Lampiran 16. Berita Acara Pembimbingan Proposal
- Lampiran 17. Pengesahan Hasil Seminar Proposal
- Lampiran 18. Berita Acara Pembimbingan Skripsi
- Lampiran 19. Surat Keterangan Penelitian / Riset
- Lampiran 20. Berita Acara Bimbingan Skripsi
- Lampiran 21. Pengesahan Skripsi

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit adalah merupakan salah satu bentuk lembaga yang bergerak di bidang kesehatan, oleh karena itu kualitas pelayanan harus terus diperbaharui dan dikembangkan secara terus menerus mengikuti perkembangan jaman supaya tetap menjadi tempat pilihan pertama bagi para masyarakat ketika mereka sedang di uji dengan sebuah penyakit dan rumah sakit tetap mampu bersaing dengan rumah sakit lain di dalam negeri maupun luar negeri. Berbagai upaya telah dilakukan oleh rumah sakit untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang baik, diantaranya adalah akreditasi rumah sakit yang saat ini mulai dituntut oleh masyarakat pengguna jasa pelayanan rumah sakit.

Pembangunan dibidang kesehatan khususnya rumah sakit bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan menyeluruh dan terpadu serta bersifat meningkatkan kesehatan, pencegahan, pengendalian serta penilaian. Pelayanan kesehatan dirumah sakit adalah pelayanan menyeluruh dan terpadu serta bersifat peningkatan kesehatan, pencegahan, pengobatan, serta pemulihan yang ditujukan untuk semua lapisan masyarakat. Pemberian pelayanan yang baik dan optimal di rumah sakit sangat bergantung pada ketersediaan (SDM) sumber daya manusia yang ada dalam rumah sakit tersebut. Sumber daya manusia merupakan aset penting di dalam suatu lembaga maupun perusahaan, dikatakan penting dikarenakan tanpa ketersedianya (SDM) sumber daya manusia yang baik, cita-cita lembaga tersebut akan sulit untuk dicapai sesuai dengan targetnya

karena peran sumber daya manusia sangat menentukan tujuan suatu lembaga. Bila dikaji secara umum keberhasilan suatu lembaga ataupun suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada komponen yang ada di dalam lembaga ataupun organisasi itu sendiri seperti pimpinan, karyawan, program, tujuan, serta sarana dan prasarana yang tersedia.

Penelitian ini dilakukan pada RSUD Dr. GL Tobing merupakan rumah sakit tipe C+ milik BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yaitu PT. Perkebunan Nusantara II yang terletak di Jl. Medan-Tanjung Morawa Km 16 Kabupaten Deli Serdang. Rumah sakit ini dinasionalisasi pada tahun 1969 dari Senembah Maatschappij yang merupakan maskapai perkebunan milik Kolonial. Rumah Sakit Umum Dr. GL Tobing PTP Nusantara II Tanjung Morawa telah turut serta memberikan kontribusi dalam peningkatan kesehatan terhadap buruh perkebunan khususnya dan masyarakat secara umum. Pelayanan kesehatan di rumah sakit ini akan terus mengalami perkembangan. Perkembangan tersebut dapat mengarah ke arah perbaikan atau malah sebaliknya ke arah penurunan. Walaupun banyak rumah sakit lain bertambah dengan beragam fasilitasnya, namun rumah sakit ini masih tetap bertahan dan tetap melaksanakan fungsinya sebagai sarana pelayanan kesehatan.

Pelayanan kesehatan akan terus mengalami perkembangan, tidak terkecuali pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Umum Dr. GL Tobing PTP Nusantara II Tanjung Morawa. Rumah Sakit Umum Dr. GL Tobing merupakan rumah sakit tipe C+ milik PTP Nusantara II yang terletak di Jl. Medan-Tanjung Morawa Km 16 Kabupaten Deli Serdang. Rumah sakit ini dahulu dikenal dengan nama Rumah Sakit kebun. Keberhasilan rumah sakit ini di masa lalu dalam menangani penyakit

yang berkembang di Senembah Maatschappij menjadi salah satu alasan yang melatar belakangi penelitian mengenai RSUD Dr. GL Tobing PTP Nusantara II Tanjung Morawa. Sejalan dengan perkembangannya rumah sakit ini turut memberi peranan besar dalam peningkatan kesehatan masyarakat di wilayah Tanjung Morawa dan sekitarnya.

Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan karyawan secara optimal. Untuk mencapai kondisi tersebut, perusahaan dapat berupaya dengan meningkatkan kinerja karyawan. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya pemberian kompensasi yang sesuai, kepemimpinan yang baik, dan lingkungan kerja yang nyaman dalam melakukan pekerjaan. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang mengglobalisasi mengakibatkan timbulnya banyak tantangan yang mengharuskan kita untuk dapat membuka diri terhadap datangnya perubahan-perubahan dalam negeri maupun luar negeri. Kita dituntut untuk berkompetisi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang kompetitif.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Oleh karena itu penulis mengangkat fenomena-fenomena kompensasi di RSUD Dr.GL.TOBING yang sering terjadinya penundaan gaji, tidak adanya pemberian insentif dari perusahaan atau pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, fasilitas kerja yang kurang memadai. Kompensasi merupakan faktor yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena dengan pemberian kompensasi yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka kepuasan kerja

karyawan akan meningkat. Sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka kinerja karyawan yang mengungkapkan bahwa tujuan pemberian kompensasi salah satunya adalah untuk memenuhi kinerja karyawan. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa jika kompensasi yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula, dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik.

Selain kompensasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan di RSUD Dr.GL.TOBING kurangnya komunikasi antara pemimpin dengan karyawan bawah sehingga kurangnya terjadinya keharmonisan disuatu perusahaan, kepemimpinan juga menjadi perhatian bagi peneliti, karena terdapat kurangnya perhatian dari seorang pimpinan atau atasan terhadap karyawan, sering terjadinya kerusakan peralatan kerja dan karyawan sudah meminta untuk pimpinan menangani permasalahan ini tetapi pimpinan keseringan mengulur waktu ke waktu. Selain itu juga pimpinan atau atasan jarang berinteraksi dengan para karyawan serta pimpinan juga terlalu berat menentukan target pekerjaan pada karyawan. Kurangnya ketegasan seorang pemimpin untuk memberi surat peringatan kepada para pegawai yang tidak mematuhi atauran seperti terdapat beberapa pegawai dan dokter yang sering terlambat masuk, jarangnya pimpinan melihat langsung keadaan ataupun masalah yang ada. Sehingga hal ini membuat karyawan merasa kurang bersemangat dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Hal ini juga dapat dilihat dari adanya beberapa karyawan yang sering terlambat masuk kerja dan masih banyak pula karyawan

yang belum mulai bekerja ketika jam istirahat telah berakhir serta pekerjaan yang dikerjakan tidak mencapai target kerja yang ditetapkan

Kepemimpinan juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena dalam upaya peningkatan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan tidak terlepas dari peran pemimpin dalam perusahaan tersebut. Selain itu kepemimpinan merupakan kunci utama dalam menentukan keputusan dan tindakan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Apabila di perusahaan terdapat pemimpin yang baik, ramah, dan peduli akan kebutuhan karyawan maka kinerja karyawan akan terpenuhi. Sebaliknya apabila di perusahaan tidak terdapat pemimpin yang baik dan ramah serta tidak mempunyai sikap kepedulian terhadap karyawan, maka dapat memungkinkan kinerja karyawan akan menurun. Hal ini yang mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja salah satunya juga adalah kepemimpinan yang baik. Pimpinan seharusnya lebih memberikan pengarahan kepada para pegawai untuk bekerja lebih bertanggung jawab dalam bekerja, sebagai seorang pemimpin harus bisa melihat kebutuhan pegawai RSUD Dr. GL. Tobing guna untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih optimal untuk tercapainya tujuan RSUD Dr. GL. Tobing.

Selain kompensasi dan kepemimpinan, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja di RSUD Dr. GL. TOBING masih terdapat juga lingkungan kerja yang kurang kondusif yang ditimbulkan oleh karyawan seperti tempat kerja yang belum tertata rapi, yang disebabkan karena masih banyak karyawan yang menaruh peralatan kerja sembarangan ketika waktu kerja berakhir. Selain itu adanya suhu udara yang kurang sejuk yang menyebabkan karyawan merasa kurang bersemangat dalam

melakukan pekerjaan, kemudian juga tidak adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan di dalam perusahaan. Kurang nya penerangan dan ketidaknyamanan diruang tunggu yang terlalu kecil yang mengakibatkan penumpukan pasien. Faktor-faktor inilah yang menyebabkan karyawan merasa kurang bersemangat dalam bekerja dan tidak memperoleh kinerja karyawan yang diharapkan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Setiap organisasi atau perusahaan haruslah mengusahakan kondisi lingkungan kerja yang baik dan memuaskan, agar karyawan dalam bekerja dapat merasa puas atas pekerjaan yang dilakukannya. Kondisi lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan aman akan membuat karyawan merasa nyaman dan bersemangat dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Sebaliknya apabila tidak tercipta lingkungan kerja yang baik, akan menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja, Sehingga menyebabkan kinerja karyawan juga akan menurun.

Kinerja karyawan memang menjadi salah satu unsur yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, karena kinerja karyawan dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja seperti semangat, rajin, disiplin, dan lain sebagainya. Maka dari itu dilihat dari observasi fenomena-fenomena tersebut mempengaruhi kinerja karyawan di RSUD Dr.GL TOBING yang menurunnya kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan gambaran seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam

bekerja. kinerja karyawan di suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh faktor balas jasa atau kompensasi yang layak, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dan suasana atau kondisi lingkungan kerjanya yang berada di perusahaan dan karena faktor-faktor kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja tersebut karyawan RSUD Dr.GL.TOBING adanya penurunan kinerja karyawan, seperti adanya beberapa karyawan yang terlambat, seringkali dokter poli yang terlambat masuk yang mengakibatkan pasien-pasien komplain.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mempelajari dan meneliti tentang kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Dr.GL.Tobing. Sehingga dalam skripsi ini penulis mengambil judul “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan RSUD Dr.GL.TOBING)”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan penelitian terdahulu maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada yaitu kinerja karyawan dan disebabkan oleh banyak faktor seperti :

1. Sumber daya manusia yang belum optimal masih adanya beberapa karyawan yang terlambat dan tidak mematuhi peraturan dan mengakibatkan kualitas kerja menurun
2. Sering terjadinya penundaan gaji pada karyawan
3. Tidak adanya pemberian insentif atau penghargaan kepada karyawan-karyawan yang berprestasi.

4. kepemimpinan yang kurang baik dan kurangnya komunikasi dapat menurunkan kinerja karyawan sehingga tujuan dari perusahaan atau lembaga yang bersangkutan akan terhambat.
5. Kurangnya perhatian lebih pimpinan terhadap masalah yang ada seperti kebutuhan peralatan kerja yang berhubungan langsung dengan kinerja karyawan.
6. Lingkungan kerja yang belum optimal, dan kurangnya penerangan pada ruangan, tata ruang yang masih berantakan tidak tersusun rapi
7. lingkungan kerja yang tidak kondusif akan memberikan rasa tidak aman dan karyawan tidak bisa bekerja secara optimal

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas untuk mengkaji suatu masalah perlu adanya pembatasan permasalahan yang jelas. Oleh karena itu, dalam permasalahan ini penulis membatasi pada ruang lingkup masalah tentang kompensasi finansial antara lain gaji, insentif, fasilitas yang memadai serta kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik seperti penerangan, suhu udara keadaan, musik ditempat kerja, kebersihan yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Dr.GL.Tobing.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas dan batasan permasalahan tersebut, dapat diajukan perumusan masalah yaitu:

1. Apakah kompensasi mempengaruhi kepada kinerja karyawan?
2. Apakah kepemimpinan mempengaruhi kepada kinerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kepada kinerja karyawan?

4. Apakah Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja mempengaruhi kepada Kinerja karyawan?

1.5. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan .
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6. Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dari penelitian ini adalah penulis dapat memberikan masukan ilmu pengetahuan serta pengembangan teori bagi dunia akademisi khususnya dalam bidang MSDM, khususnya mengenai kinerja pegawai pada perguruan tinggi dapat mendidik dan mendiskusikan mengenai pentingnya sumber daya manusia dalam pola pendidikan bagi para mahasiswa sebagai auditor di masa yang akan datang, serta dalam menyikapi beratnya tugas dan tanggung jawab mereka dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Manfaat Praktis

Bagi Perusahaan adalah agar manajemen dapat mengetahui sejauh mana efektivitas dan efisiensi sumber daya manusia pada RSUD Dr.GL.Tobing serta mendapatkan masukan mengenai hal-hal apa saja yang masih harus lebih diperhatikan perusahaan berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang selanjutnya dapat digunakan untuk memperbaiki kinerjanya di masa yang akan datang.

Bagi Penulis adalah agar penulis dapat memberikan masukan dan dapat membandingkan teori dengan keadaan yang sebenarnya dan untuk menambah dan memperdalam wawasan tentang ilmu manajemen pada fungsi sumber daya manusia yang telah diperoleh selama kuliah.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. karena kinerja karyawan sangat mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan kedepan. Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal. (Siagian & Khair, 2018)

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang selama kurun waktu tertentu. Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang berikan organisasi pada priode tertentudan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja. (Gultom, 2014) kinerja memiliki arti yang sangat penting dalam sebuah perusahaan untuk meraih keuntungan yang besar karena dapat memberikan kontribusi yang besar bagi laba perusahaan. Semakin baik kinerja seseorang di dalam perusahaan maka akan semakin banyak pula keuntungan yang akan diterima perusahaan.

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja aparatur merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya.

Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik sebagai kualitas dan kuantitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan. Kinerja adalah salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Kinerja karyawan tidak akan optimal apabila hanya mengandalkan mesin-mesin produksi tanpa memperhatikan kualitas sumber daya manusianya, tentunya sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan, keterampilan, dan bertanggungjawab sebagai karyawan pada departemen-departemen kerja pada perusahaan, Sumber Daya manusia akan menentukan keberhasilan perusahaan dan diharapkan mampu untuk mencapai kinerja sesuai standar yang berlaku pada perusahaan (M. I. Nasution, 2018)

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkatkinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. (Lesamana & Putri, 2018) Kinerja karyawan adalah hasil kerja

pegawai dalam satu periode tertentu atau pekerjaan tertentu. Hasil kerja yang baik tidak terlepas dari adanya budaya organisasi yang di dalamnya berisikan kebijakan-kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan aturan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja, yaitu kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi. (Astuti & Prayogi, 2018)

2.1.1.2 Tujuan Dan Manfaat Kinerja

Tujuan kinerja yaitu sebagai berikut :

- a) Menganalisa kemampuan karyawan secara individual.
- b) Menyusun sasaran di masa mendatang.
- c) Mendapatkan keadilan dalam sistem pemberian upah dan gaji yang diterapkan di dalam organisasi.
- d) Memperoleh data untuk menetapkan struktur pengupahan dan penggajian yang sesuai dengan pemberlakuan secara umum.

- e) Membantu pihak manajemen dalam melakukan pengukuran dan pengawasan secara lebih akurat terhadap biaya yang digunakan oleh perusahaan.
- f) Membuat kerangka berpikir dan standar dalam pelaksanaan peninjauan yang dilakukan berkala pada sistem pemberian upah dan gaji.
- g) Menjadi acuan organisasi dalam mempromosikan, memutasi, memindahkan, dan meningkatkan kualitas karyawan.
- h) Memperjelas kembali tugas utama, fungsi, wewenang, dan tanggung jawab serta satuan kerja di dalam organisasi. Hal tersebut jika dilaksanakan sesuai dengan aturan dan berjalan baik akan memberikan manfaat bagi organisasi khususnya untuk menghindari overlapping pada pemberian tugas/program/kegiatan dalam organisasi.

Manfaat Kinerja yaitu sebagai berikut:

- a) Memberikan informasi mengenai hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan.
- b) Menciptakan peningkatan produktivitas karyawan dikarenakan adanya feedback/reward bagi karyawan yang berprestasi.
- c) Menghargai setiap kontribusi, menciptakan komunikasi dua arah antara pihak manajer dengan karyawan.

Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai

dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Kriteria kinerja terbagi 4 macam yakni:

- a) Ciri-ciri karyawan yang di nilai seperti sikap,penampilan dan inisiatif merupakan dasar untuk evaluasi.
- b) Perilaku seseorang yang terkait dengan tugas atau kompetensi,terdiri dari pengetahuan,keterampilan,sifat dan prilaku dan berhubungan dengan keterampilan interpersonal.
- c) Pencapaian tujuan sebagai suatu hal yang berarti,hasil pencapaian tujuan akan menjadi faktor yang tepat untuk di bandingkan dengan standar.
- d) Peningkatan potensi,mengevaluasi kinerja karyawan,kriteria di fokuskan pada masa lalu ,masa sekarang dibandingkan dengan standar (Arianty et al., 2016)

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja menurut perusahaan pada umumnya untuk memindahkan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain ianggap atau sejajar dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri. (Permatasari, 2008)

Menurut (M. S. . Hasibuan, 2010) mengatakan

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan minat seorang pekerja
2. Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas

3. Dan tingkat motivasi seorang pekerja

Menurut (Sutrisno, 2014) Yaitu:

- 1) Efektifitas dan Efisiensi.
- 2) Otoritas dan Tanggung Jawab.
- 3) Disiplin.
- 4) Inisiatif.

2.1.1.4 Indikator-Indikator Kinerja

(Arianty, 2014) Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, kontribusi yang dapat diberikan karyawan terhadap organisasinya.

Menurut (Mangkunegara, 2016) indikator kinerja yaitu:

- a) Kualitas kerja, mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.
- b) Kuantitas output, mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.
- c) Dapat tidaknya diandalkan, mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan padanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.
- d) Sikap kooperatif, mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama di antara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari perusahaan lain.

Indikator kinerja menurut (M. S. . Hasibuan, 2013) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

3. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum.

4. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan

pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar- besarnya.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

(J Jufrizen et al., 2017) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Selain itu pemberian kompensasi juga salah satu cara yang paling efektif bagi perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, memperkerjakan, dan mempertahankan karyawan. (Arianty et al., 2016)

Kompensasi adalah bayaran yang diberikan perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. (Khair, 2017) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi merupakan kebijakan yang penting dan strategis karena hal ini langsung berhubungan dengan peningkatan semangat kerja, kinerja dan motivasi karyawan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Pengertian kompensasi/balas jasa menurut definisi di atas menyebutkan bahwa upah yang diterima oleh para karyawan/pekerja adalah merupakan suatu penerimaan yang berfungsi sebagai jaminan kehidupan yang layak. Dari definisi tersebut juga dijelaskan bahwa

kompensasi dinilai dalam bentuk uang, serta tambahan-tambahan lainnya jumlah serta pembayarannya dilakukan sesuai dengan perjanjian kedua belah pihak.

(sedermayanti, 2001) “Kompensasi adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja dari penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, dan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan dimulai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. Dan kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang menerima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan/sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi (Handoko & Rambe, 2018). Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa definisi kepuasan kompensasi adalah sikap karyawan yang merasa senang atas besarnya jumlah imbalan, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan ke dalam berbagai bentuk atau istilah, antara lain: gaji, tunjangan dan bonus. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Tingkat gaji di perusahaan sangat penting, karena mempengaruhi kemampuan organisasi memikat dan mempertahankan karyawan yang kompeten dan posisi kompetitifnya di pasar produk. Kebijakan tingkat gaji yang sehat dapat mencapai tiga tujuan, yaitu: memikat suplai tenaga kerja yang memadai, mempertahankan karyawan saat ini tetap puas dengan tingkat

kompensasi mereka, dan menghindari terjadinya tingkat perputaran karyawan yang mahal (Firmandari, 2014)

(Jufrizen Jufrizen, 2018) Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan. Kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. (Mangkunegara, 2016) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. (Jufrizen Jufrizen, 2015)

Besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Penetapan kompensasi yang hanya berdasarkan keinginan sepihak perusahaan saja tanpa didasarkan pada perhitungan-perhitungan yang rasional dan bias dipertanggungjawabkan secara yuridis akan sulit diterapkan dalam jangka panjang. Karena itu ada anggapan bahwa besar kecilnya akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor. (Harahap & Khair, 2019)

2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat Kompensasi

Tujuan dari kompensasi pandangan (M. S. . Hasibuan, 2010) adalah

1. Ikatan kerja sama, Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.
2. Kepuasan kerja, Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhankebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan efektif, Jika kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang Qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi, Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas karyawan, Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relatif kecil.
6. Disiplin, Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin besar. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

Pemberian kompensasi mempunyai fungsi dan tujuan. Menurut pendapat (Martoyo, 2000), fungsi-fungsi pemberian kompensasi adalah:

1. Pengalokasian Sumber Daya Manusia Secara Efisien.

Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik, akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan ke arah pekerjaan-pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain, ada kecenderungan para karyawan dapat bergeser atau

berpindah dari yang kompensasinya rendah ke tempat kerja yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.

2. Penggunaan Sumber Daya Manusia Secara Lebih Efisien dan Efektif.

Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada seorang karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan termaksud dengan seefisien dan seefektif mungkin. Sebab dengan cara demikian, organisasi yang bersangkutan akan memperoleh manfaat dan/ atau keuntungan semaksimal mungkin. Di sinilah produktivitas karyawan sangat menentukan.

3. Mendorong Stabilitas dan Pertumbuhan Ekonomi.

Sebagai akibat alokasi dan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif tersebut, maka dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi, dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

2.1.2.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Yang mempengaruhi besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Dikemukakan oleh (M. S. . Hasibuan, 2010) sebagai berikut:

1. Penawaran dan Permintaan, Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerja (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan maka komoensasi relatif semakin besar.
2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan, Apabila 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 banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.
5. Pemerintah dan Undang-undang dan keppres, Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dan tindakan sewenang-wenang.
6. Biaya Hidup, Apabila biaya hidup didaerah itu tinggi maka tingkat kompensasi / upah semakin besa. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup didaerah itu rendah maka tingkat kompensai / upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di jakarta lebih besar dari pada di Bandung.
7. Posisi Jabatan Karyawan, Karyawan yang menduduki jabatan Lebih tinggi akan menerima gaji / kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji / kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang ang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapat gaji / kompensasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan pengalaman kerja, Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji / balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji kompensasinya kecil.

2.1.2.4 Indikator-Indikator Kompensasi

Indikator-indikator kompensasi pandangan (Simamora, 2014) bagi karyawan adalah:

1. Gaji yang adil Upah, biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan memeliharaannya..
2. Insentif yang sesuai, Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.
3. Fasilitas yang memadai, Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Menurut (sedermayanti, 2001) menyatakan bahwa indikator kompensasi finansial terbagi menjadi empat, yaitu:

1. Upah dan gaji Imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan.
2. Insentif Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan

bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi maka mereka yang produktif lebih menyukai gaji yang dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

3. Tunjangan Imbalah tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti, pensiun, rencana pendidikan, dan rabat untuk produk-produk perusahaan.

2.1.3 Kepemimpinan

2.1.3.1 Pengertian kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata “pemimpin”. Istilah pemimpin digunakan dalam konteks hasil penggunaan peran seseorang berkaitan dengan kemampuannya memengaruhi orang lain dengan berbagai cara. Dalam Bahasa Indonesia, "pemimpin" sering disebut penghulu, pemuka, pelopor, pembina, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak, ketua, kepala, penuntun, raja, tua-tua, dan sebagainya. Pemimpin adalah suatu lakon atau peran dalam sistem tertentu, sehingga seorang pemimpin dalam peran formal belum tentu memiliki keterampilan dan kemampuan sebagai seorang pemimpin. (Rivai & Mulyadi, 2011)

Kepemimpinan adalah hubungan antar orang, dimana pemimpin mempengaruhi orang lain ke arah kemauan yang bersama dalam hubungannya dengan tugas-tugas untuk memperoleh sesuatu yang diinginkan dan mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. (Zarvedi et al., 2016)

Kepemimpinan adalah kepribadian yang dimiliki oleh seorang direksi. Kepemimpinan adalah merupakan kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan sesuatu pekerjaan sesuai dengan keinginannya. Dengan kata lain kepemimpinan adalah kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. (Arianty, 2015)

(Kamal, 2015) Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang dalam memimpin, membimbing, mempengaruhi atau menyalurkan pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain. Tujuan kepemimpinan adalah membantu orang untuk menegakkan kembali, mempertahankan dan meningkatkan motivasi mereka Amanah.

(Marjaya & Pasaribu, 2019) kata “memimpin” mempunyai arti memberikan bimbingan, menuntun, mengarahkan, dan berjalan di depan (precede). Pemimpin berperilaku untuk membantu organisasi dengan kemampuan maksimal dalam mencapai tujuan. Pemimpin tidak berdiri sendiri di samping, melainkan mereka memberikan dorongan dan memacu (to prod), berdiri di depan yang memberikan kemudahan untuk kemajuan serta memberikan inspirasi organisasi dalam mencapai tujuan. (M. S. . Hasibuan, 2013). “Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya”. Bila dilihat dari sudut perilaku pemimpin, perilaku pemimpin membentuk suatu kontinum dari sifat otokratik sampai demokratik. (Muis et al., 2018)

(Andayani & Tirtayasa, 2019) “Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti

yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya”. (Rizal & Radiman, 2019) Menyatakan kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi kearah efektivitas dan keberhasilan organisasi dimana mereka menjadi anggotanya. Dengan demikian berkembangnya suatu organisasi dan semakin tingginya teknologi yang digunakan organisasi, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga dirasakan karyawan perlunya kepemimpinan yang baik agar mereka dapat bekerja dengan baik pula. Karena kepemimpinan dan lingkungan kerja dianggap cukup mempengaruhi pelaksanaan aktivitas didalam suatu organisasi. Keberadaan lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan kontribusi yang positif bagi terselenggaranya berbagai aktifitas kerja dengan mudah, sehingga dapat mempertahankan keseimbangan fasilitas yang dijalankan perusahaan. Untuk ini prioritas yang dilakukan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan mutlak dilakukan dengan cara memberikan bentuk fasilitas dan dorongan berupa perhatian yang besar terhadap lingkungan kerjs serta sarana penunjang bagi pegawai dalam meningkatkan kreatifitas bekerja. (Astuti & Iverizkinawati, 2018)

2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat Kepemimpinan

Ada empat tujuan pemimpin yang berkaitan dengan keputusan.

1. Sebagai Pengusaha (Entrepreneurial). Pemimpin harus mampu memprakarsai pengembangan proyek dan menyusun sumber daya yang diperlukan. Oleh karena itu pemimpin harus memiliki sikap proaktif.

2. Sebagai Penghalau Gangguan (Disturbance Handler). Pemimpin sebagai penghalau gangguan harus bersikap reaktif terhadap masalah dan tekanan situasi.
3. Sebagai Pembagi Sumber Dana (Resource Allocator). Disini pemimpin harus dapat memutuskan kemana saja sumber dana akan didistribusikan ke bagianbagian dari organisasinya. Sumber dana ini mencakup uang, waktu, perbekalan, tenaga kerja dan reputasi.
4. Sebagai Pelaku Negosiasi (Negotiator). Seorang pemimpin harus mampu melakukan negosiasi pada setiap tingkatan, baik dengan bawahan, atasan maupun pihak luar.

Menurut (Rivai & Mulyadi, 2011) terdapat lima manfaat kepemimpinan yang bersifat hakiki, yaitu:

1. Pimpinan selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan.
2. Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak di luar organisasi.
3. Pimpinan selaku komunikator yang efektif.
4. Mediator yang andal, khususnya dalam hubungan ke dalam terutama dalam mengatasi konflik.
5. Pimpinan selaku integrator yang efektif, rasional, objektif dan netral

2.1.3.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Salah satu cara komunikasi yang baik dalam memimpin adalah“melakukannya dalam kerja” dengan praktek seperti pemimpin ikut serta dalam memasarkan produk, pengajaran, atau praktisi. Dalam hubungan ini sang

ahli diharapkan sebagai bagian dari perannya dalam memberikan pengajaran/instruksi Ciri-ciri ideal yang perlu dimiliki pemimpin (Martoyo, 2000) adalah:

1. pengetahuan umum yang luas, daya ingat yang kuat, rasionalitas, obyektivitas, pragmatisme, fleksibilitas, adaptabilitas, orientasi masa depan;
2. sifat ninkuisitif, rasa tepat waktu, rasa kohesi yang tinggi, naluri relevansi, keteladanan, ketegasan, keberanian, sikap yang antisipatif, kesediaan menjadi pendengar yang baik, kapasitas integratif;
3. kemampuan untuk bertumbuh dan berkembang, analitik, menentukan skala prioritas, membedakan yang sangat penting dan yang penting, keterampilan mendidik, dan berkomunikasi secara efektif.

(Simamora, 2014) Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan sekelompok orang yang terorganisasi dalam usaha mereka menetapkan dan mencapai tujuan.

Pengikut adalah perilaku mencontoh, meniru, selalu di belakang dan bergerak maju sejalur dengan apa yang ada didepannya baik itu gerakan fisik maupun sumber pemikiran. (Kamus Besar Bahasa Indonesia) Tikno Lensufie dalam bukunya yang berjudul "*Leadership* untuk Profesional dan Mahasiswa" memberikan pengertian pemimpin sebagai seseorang yang mampu menggerakkan pengikut untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin adalah individu manusia yang diamanahkan memimpin sub-ordinat (pengikutnya) ke arah mencapai matlamat yang ditetapkan.

2.1.3.4 Indikator-Indikator Kepemimpinan

(Muis et al., 2018) Ada beberapa indikator-indikator kepemimpinan sebagai berikut :

- 1) memiliki akuntabilitas tinggi untuk melopori perubahan organisasional sehingga bias membuat perbedaan yang berarti,
- 2) terbuka menerima ide inovatif,
- 3) mengembangkan dan memotivasi peningkatan kemampuan sumber daya manusia, dan
- 4) mengoptimalkan penguasaan kompetensi sebagai pemimpin professional

Ada juga beberapa indikator-indikator kepemimpinan menurut pandangan (Arianty, 2015) sebagai berikut:

- 1) Iklim saling mempercayai,
- 2) Penghargaan terhadap ide bawahan,
- 3) Memperhitungkan perasaan para bawahan,
- 4) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan,
- 5) Perhatian pada kesejahteraan bawahan,
- 6) Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan proposional,
- 7) Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya

2.1.4. Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi

dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Lingkungan kerja merupakan peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas- tugas yang diberikan bagi para karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberi kepuasan serta rasa nyaman sehingga mempengaruhi peningkatan kerja karyawan, Lingkungan kerja adalah kondisi ruangan kerja yang nyaman dan sehat, sangat mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja karyawan”. (J. S. Hasibuan, 2015)

(M. S. . Hasibuan, 2010) manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktifitas, kebijakan, dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan, dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungan terhadap peningkatan efektifitas organisasi dengan cara yang etis, sosial, dan dapat dipertanggung jawabkan. lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok

Pengertian kinerja dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2016) menjelaskan bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance, yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

(Elizar & Tanjung, 2018) “Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan jika Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis

kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja dan tercapai produktivitas.”

2.1.4.2 Lingkungan kerja fisik

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

Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori yaitu:

1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, seperti: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain – lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian dijadikan sumber dasar sebagai dasar pemikiran lingkungan fisik yang sesuai. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Pihak manajemen instansi hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen instansi juga hendaknya mampu mendukung kreatifitas pegawai. Kondisi seperti inilah yang hendaknya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi instansi untuk mencapai tujuan.(Kartini et al., 2008).

2.1.4.3 Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja

Adapun tujuan lingkungan kerja seperti menciptakan gairah kerja sehingga prestasi dan produktivitas karyawan dapat meningkat. (Martoyo, 2000)

- a) Pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat sesuai standar kerja dan dalam jangka waktu yang ditentukan.
 1. Menciptakan semangat kerja yang tinggi.
 2. Membuat suasana hati karyawan bahagia dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga dapat mencapai hasil kerja yang baik.
 3. Terjalin komunikasi yang baik antara rekan kerja dan atasan dalam suasana kekeluargaan sehingga dapat terhindar dari konflik berkepanjangan.
 4. Membantu ciptakan visi dan misi serta tujuan yang sama dalam aktifitas/kegiatan mengembangkan dan memajukan perusahaan.

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi. (Arianty et al., 2016)

2.1.4.4 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (M. S. . Hasibuan, 2010):

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega

3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

(sedermayanti, 2001) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

Faktor Lingkungan Kerja Fisik

1. Pewarnaan
2. Penerangan
3. Udara
4. Suara bising
5. Ruang gerak
6. Keamanan
7. Kebersihan

2.1.4.5 Indikator Lingkungan Kerja

Dasarnya banyak indikator yang digunakan untuk mengatur bagaimana lingkungan kerja fisik yang baik. (J. S. Hasibuan, 2015) indikator lingkungan kerja fisik yaitu :

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

Kebisingan merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh para karyawan, karena sifatnya yang mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja.

3) Suhu udara keadaan

Suhu udara didalam 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 ruang kerja yang kurang nyaman.

4) Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak karyawan juga harus mendapat perhatian, terutama ruangan yang dipergunakan untuk melaksanakan kegiatan kerja. Luas sempitnya ruang kerja akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan.

5) Pewarnaan pemilihan warna

Ruangan dalam perusahaan juga mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Dewasa ini banyak perusahaan cenderung mempergunakan warna terang untuk dinding ruang kerja perusahaan. Warna yang digunakan untuk ruangan kerja erat hubungannya dengan penerangan yang mempergunakan dinding atau atap sebagai pembaur.

6) Keamanan

Keamanan erat kaitannya dengan peningkatan semangat dan gairah kerja karyawan tanpa adanya keamanan kerja bagi karyawan tentu akan mempengaruhi produktivitas perusahaan.

(Virgianti & Sunuharyo, 2018) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang berbentuk fisik dan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Indikator-indikator lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

1. Sirkulasi Udara
2. Penerangan / pencahayaan
3. Musik di tempat kerja
4. Kebersihaan

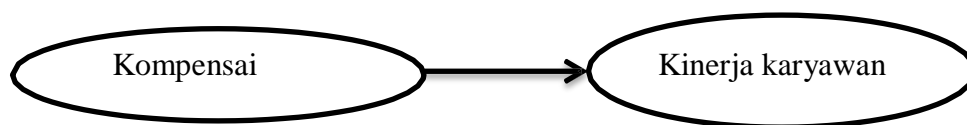
2.2 Kerangka Berfikir Konseptual

2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi memiliki pengaruh yang cukup besar dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini karena kompensasi merupakan salah satu tujuan untuk membuat karyawan memperoleh kinerjanya dengan optimal . Perusahaan seharusnya memberikan kompensasi dengan tepat waktu dan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan karyawan tersebut dan juga dengan adil sesuai ketentuan pemerintah. Dengan penerapan begitu karyawan akan lebih optimal dalam kinerjanya dan lebih efektif ataupun efisien. (Jufrizen Jufrizen, 2015)

(Arif et al., 2019) Salah satu tujuan pemberian kompensasi yang diantaranya berupa upah dan gaji, dengan upah dan gaji karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga

memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya. Oleh karena itu variabel kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Pemimpin adalah orang yang memiliki kemampuan untuk memimpin secara efektif. (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018) “Pemimpin adalah seorang yang visioner dan menyelesaikan tujuan dengan menggunakan kebijaksanaan (otoritas).” Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Jufrizen Jufrizen, 2016); (Jufrizen Jufrizen, 2018); dan (Arif et al., 2019).



Gambar 2.1
Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan juga memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Pimpinan juga harus tampil menjadi teladan didalam perusahaannya untuk mencontohkan perilaku yang baik kepada bawahannya seperti:

- a) Adanya kerjasama antara pimpinan dengan bawahan yang saling memberi pendapat untuk sama-sama menyelesaikan masalah yang ada diperusahaan tersebut.
- b) Pimpinan juga harus melihat langsung keadaan masalah/kebutuhan kerja pegawai yang ada didalam perusahaan tersebut agar dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam keadaan optimal.
- c) Pimpinan juga sering memberi pengarahan pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya.

Apabila pemimpin sering melakukan hal tersebut maka pasti akan mempengaruhi kinerja pegawai yang akan muncul didalam diri pegawai rasa puas karena kepedulian seorang pemimpin,dampaknya pasti kinerja pegawai akan meningkat dan tercapainya tujuan perusahaan. Seperti yang diungkapkan oleh peneliti terdahulu (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018)

Hal ini karena kepemimpinan merupakan sebuah indikator yang sering digunakan dalam mengukur kepuasan kerja. Seperti yang diungkapkan oleh (Harahap & Khair, 2019) dan (Siagian & Khair, 2018) bahwa secara teoritis, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja perilaku, locus of control, pemenuhan harapan penggajian dan efektivitas kerja. Oleh karena itu variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Jufrizen Jufrizen, 2017); (Jufrizen & Lubis, 2020) dan (Arianty, 2015).



Gambar 2.2
Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan atau instansi lainnya. Keberadaan lingkungan kerja sangat penting, sebab dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh langsung kepada karyawan dalam pencapaian kepuasan dalam

bekerja. Disamping lingkungan kerja, budaya organisasi yang baik akan semakin tercipta kinerja yang baik pula, sebab dengan adanya budaya organisasi yang positif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan semangat kerja dan meningkatkan kinerja sebagai bentuk kepuasan karyawan. (J. S. Hasibuan, 2015)

Apabila semua sudah berjalan dengan baik otomatis akan muncul rasa nyaman didalam diri pegawai untuk bekerja lebih optimal yang dampaknya akan tercapainya tujuan perusahaan yang sudah ditentukan didalam perusahaan seperti yang diungkapkan oleh peneliti terdahulu (Virgianti & Sunuharyo, 2018) dan (Prilian et al., 2014). Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Jufrizen Jufrizen & Rahmadhani, 2020); (Farisi & Fani, 2019) dan (Yusnandar, 2019).



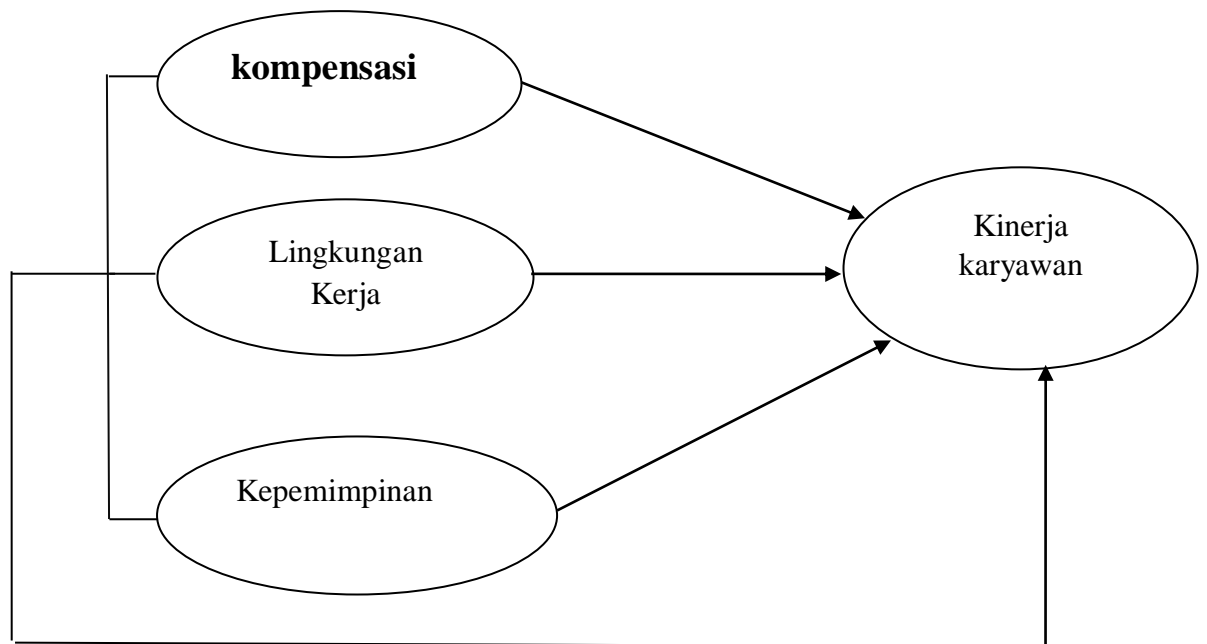
Gambar 2.3

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

(Bungin, 2014) dalam mengemukakan bahwa seorang peneliti harus menguasai teori-teori ilmiah sebagai dasar menyusun kerangka pemikiran yang membuahkan hipotesis.

Sedangkan kerangka berpikir adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi dan telaah penelitian. Kemudian (Sugiyono, 2010) mengungkapkan bahwa kerangka pikir adalah gambaran mengenai hubungan antar variabel dalam suatu penelitian, yang diuraikan oleh jalan pikiran menurut kerangka logis.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kerangka berpikir adalah penjelasan sementara terhadap suatu gejala yang menjadi objek permasalahan penelitian. Kerangka berpikir ini disusun dengan berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang terkait.



Gambar 2.4

Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis yang merupakan dugaan sementara dalam menguji penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Tidak ada pengaruh antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan

Ha1 : Ada pengaruh antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan

2. H02 : Tidak ada pengaruh antara variabel kepemimpinan dengan kinerja karyawan
Ha2 : Ada pengaruh antara variabel kepemimpinan dengan kinerja karyawan
3. H03 : Tidak ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan
Ha3 : Ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan
4. H04 : Tidak ada pengaruh antara variabel kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan.
Ha4 : Ada pengaruh antara variabel kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia. Fenomena itu bisa berupa bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan fenomena lainnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, kuantitatif adalah pendekatan dalam penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka untuk menganalisa hubungan antar variabel independen (yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi) Pendekatan (Sugiyono, 2007)

3.2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mendeteksi variabel-variabel dengan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian dan untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian. Penelitian ini diukur melalui instrumen-instrumen yang telah digunakan dan dikembangkan oleh penelitian-penelitian sebelumnya. Penggunaan instrumen-instrumen dalam penelitian-penelitian terdahulu dimungkinkan karena telah teruji tingkat validitas dan reliabilitasnya. Terdapat empat variabel yang akan diukur dalam penelitian ini yaitu kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja. Berikut akan diuraikan definisi dari variabel-variabel yang digunakan.

3.2.1. Variabel Dependen (Y)

Variabel ini sering disebut variabel terikat. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen atau variabel bebas. Skala pengukurannya adalah dengan skala Likert. (Sugiyono, 2017) Skala Likert adalah jenis skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial yang sedang berlangsung. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan.

3.2.1.1 Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan diukur dengan menggunakan instrument yang dikembangkan oleh (Rivai, 2014) yang mengungkapkan bahwa kinerja karyawan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya giat atau tidak giat dalam bekerja. Untuk mengukur variabel kinerja karyawan digunakan tiga buah indikator yang dikemukakan oleh Edward Lawler, ketiga indikator itu meliputi :

Tabel 3.1
Indikator Kinerja

Variabel	Indikator
Kinerja (y)	a. kuantitas kerja, b. Kualitas kerja, c. Keandalan d. Kehadiran e. Kemampuan bekerja sama (Menurut (Mangkunegara, 2016))

Sumber : Penelitian Terdahulu

3.2.2 Variabel Independen (X)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Skala dalam pengukuran ini skala Likert. Skala Likert adalah jenis skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial yang sedang berlangsung. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah sebagai berikut:

3.2.2.1 Kompensasi

(W. A. Nasution, 2013) Variabel kompensasi diukur dengan menggunakan instrument dari jenis kompensasi finansial langsung diantaranya terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah dan insentif.

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Ada lima buah indikator yang menjabarkan upah, masing-masing ke lima buah indikator tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2

Indikator kompensasi

Variabel	Indikator
Kompensasi (x2)	a. Gaji yang adil dan upah b. Insentif yang sesuai c. Fasilitas yang memadai Menurut (Simamora, 2014)

Sumber : Penelitian Terdahulu

3.2.2.2 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok . Variabel kepemimpinan diukur dengan menggunakan empat buah indikator dalam teori jalur-tujuan yang dikemukakan oleh (Rivai, 2003), masing-masing ke empat buah indikator tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3
Indikator kepemimpinan

Variabel	Indikator
Kepemimpinan (x2)	a. Iklim saling mempercayai, b. Penghargaan terhadap ide bawahan, c. Memperhitungkan perasaan para bawahan, d. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan, e. Perhatian pada kesejahteraan bawahan, f. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan proposional, g. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya Menurut (Arianty, 2015)

Sumber: penelitian terdahulu

3.2.2.3 Lingkungan Kerja

Variabel Lingkungan Kerja diukur dengan menggunakan instrument yang dikembangkan oleh (M. S. . Hasibuan, 2013) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan

kerja non fisik. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Oleh karena itu lingkungan kerja yang baik sangat menentukan hasil kinerja yang diraih oleh seseorang. (Siagian & Khair, 2018).

Tabel 3.4

Indikator Lingkungan Kerja

Variabel	Indikator
Lingkungan Kerja (x3)	a. Sirkulasi Udara b. Penerangan / pencahayaan c. Musik di tempat kerja d. Kebersihaan e. Keamanan di tempat kerja Menurut (Virgianti & Sunuharyo, 2018)

Sumber : penelitian terdahulu

3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di RSUD Dr.GL.TOBING yang beralamat di jalan Medan-Tanjung Morawa Km.16 Kompleks Kantor Direksi PTPN II kab.Deli Serdang Prov.Sumatera Utara Indonesia Kode Pos : 20362

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu Penelitian Penelitian ini direncanakan dari bulan Desember 2019 sampai dengan bulan Maret 2020.

Tabel 3.5
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	2019				2020											
		Desember				Januari				Februari				Maret			
1	Prariset/penelitian																
2	Pengajuan Judul																
3	Penulisan Proposal																
4	Revisi Proposal																
5	Seminar Proposal																
6	Penulisan Skripsi																
7	Bimbingan Skripsi																
8	Pengesahan Skripsi																
9	Sidang Meja Hijau																

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

(Sugiyono, 2010) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang berada di RSUD Dr.GL.TOBING yaitu sebanyak 87 orang.

3.4.2 Sampel

Data penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus. Alasannya karena jumlah karyawan yang terdapat di RSUD Dr.GL.TOBING itu sendiri hanya terdapat 87 karyawan. Peneliti menggunakan teknik sensus yang dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel hal ini dikarenakan perwakilan sampling merupakan seluruh populasi penelitian yaitu yang berjumlah 60 orang

pegawai. Teknik non probability sampling yang di pilih yaitu dengan sampling jenuh (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi di jadikan sampel. Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100. (Sugiyono, 2007)

Tabel 3.6
Rincian Sampel

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Kantor	8 orang
2	IGD	7 orang
3	Poli	12 orang
4	Rekam medis	3 orang
5	Perawat	57 orang
	Jumlah	87 orang

Sumber : RSU Dr.GL.TOBING

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dalam metode survei yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian, melakukan wawancara langsung, peneliti menyiapkan terlebih dahulu daftar pertanyaan wawancara. Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data secara langsung dari subjek penelitian.

3.5.2 Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pengumpulan data dilakukan dengan cara mengutip langsung data yang diperoleh dari RSU Dr.GL.TOBING yang terdiri dari profil, sejarah dan lain sebagainya.

3.5.3 Koesioner

Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Skala yang digunakan dalam penyusunan kuesioner adalah skala likert. (sugiyono, 2010) Skala Likert adalah jenis skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial yang sedang berlangsung. Skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala Likert 1-5 dengan penjelasan sebagai berikut:

Tabel 3.7
Skala Jawaban

Kategori	Skala Jawaban
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Cukup Setuju (CS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

3.5.4 Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut . Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan pearson Correlation, yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan. Apabila pearson Correlation yang didapat memiliki nilai di bawah 0,05 berarti data yang diperoleh adalah valid. (sugiyono, 2010).

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi (X₁)

Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Sig	Ket
X1.1	0,480	0,210	0,000	Valid
X1.2	0,525	0,210	0,000	Valid
X1,3	0,370	0,210	0,000	Valid
X1.4	0,546	0,210	0,000	Valid
X1.5	0,432	0,210	0,000	Valid
X1.6	0,623	0,210	0,000	Valid
X1.7	0,548	0,210	0,000	Valid
X1.8	0,501	0,210	0,000	Valid
X1.9	0,441	0,210	0,000	Valid
X1.10	0,649	0,210	0,000	Valid

Sumber : Hasil Pengolaan Data SPSS 20

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan (X₂)

Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Sig	Ket
X2.1	0,416	0,210	0,000	Valid
X2.2	0,568	0,210	0,000	Valid
X2,3	0,391	0,210	0,000	Valid
X2.4	0,499	0,210	0,000	Valid
X2.5	0,464	0,210	0,000	Valid
X2.6	0,568	0,210	0,000	Valid
X2.7	0,400	0,210	0,000	Valid
X2.8	0,498	0,210	0,000	Valid
X2.9	0,545	0,210	0,000	Valid
X2.10	0,638	0,210	0,000	Valid

Sumber : Hasil Pengolaan Data SPSS 20

Tabel 3.10
Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X₃)

Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Sig	Ket
X3.1	0,455	0,210	0,000	Valid
X3.2	0,343	0,210	0,000	Valid
X3,3	0,451	0,210	0,000	Valid
X3.4	0,471	0,210	0,000	Valid
X3.5	0,486	0,210	0,000	Valid
X3.6	0,729	0,210	0,000	Valid
X3.7	0,582	0,210	0,000	Valid
X3.8	0,568	0,210	0,000	Valid
X3.9	0,217	0,210	0,000	Valid
X3.10	0,725	0,210	0,000	Valid

Sumber : Hasil Pengolaan Data SPSS 20

Tabel 3.11
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Sig	Ket
Y1.1	0,389	0,210	0,000	Valid
Y1.2	0,387	0,210	0,000	Valid
Y1,3	0,439	0,210	0,000	Valid
Y1.4	0,406	0,210	0,000	Valid
Y1.5	0,319	0,210	0,000	Valid
Y1.6	0,328	0,210	0,000	Valid
Y1.7	0,311	0,210	0,000	Valid
Y1.8	0,553	0,210	0,000	Valid
Y1.9	0,548	0,210	0,000	Valid
Y1.10	0,423	0,210	0,000	Valid

Sumber : Hasil Pengolaan Data SPSS 20

3.5.5 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Sugiyono, 2017)

pengukuran reabilitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu :

1. *Repeated Measure* atau pengukuran ulang

Dimana seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.

2. *One Shot* atau pengukuran sekali saja

Di mana pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. kriteria pengujian dilakukan dengan menggunakan pengujian Cronbach Alpha(α). suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach alpha $>0,60$

Tabel 3.12
Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alfa	Keterangan
1	Kepemimpinan	0,688	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,666	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0,678	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	0,685	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 20

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinasi (R^2)

3.6.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedestisitas, dan uji multikolonieritas.

3.6.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan Normal Probability Plot (P-P Plot). Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal. Selain itu, uji statistik lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov-smirnov (K-S). Jika nilai signifikansi dari kolmogorov-smirnov lebih besar dari 0,05 berarti data normal (Ghozali, 2016).

3.6.1.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik

seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2016). Deteksi ada atau tidaknya multikolonieritas dalam model regresi adalah dilihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance (TOL). Regresi bebas dari masalah multikolonieritas jika nilai VIF <10 dan nilai TOL >10 .

3.6.1.3 Uji Heteroskedestisitas

Uji Heteroskedestisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedestisitas, jika berbeda disebut heteroskedestisitas. Model Regresi yang baik adalah homoskedestisitas. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedestisitas dapat dilihat dari ada atau tidaknya pola tertentu dari grafik scatterplot. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan bahwa telah terjadi heteroskedestisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedestisitas (Ghozali, 2016). Untuk memperkuat bahwa data bebas dari heteroskedastisitas, data akan diuji kembali dengan Uji Spearman's Rho. Menurut (Bungin, 2014) menjelaskan bahwa untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melakukan analisis korelasi spearman antara residual dengan masing-masing variabel independen. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan residual lebih dari 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.2 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan alat analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu antara Kompensasi (X1), Kepemimpinan (X2), lingkungan kerja (X3), dan Kinerja(Y).

Mencari persamaan garis regresi dengan menggunakan rumus:

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

Dimana :

Y = kinerja

a = Konstanta

X1 = Kompensasi

X2 = Kepemimpinan

X3 = Lingkungan Kerja

b1, b2, b3 = Koefesien Regresi

e = Eror

3.6.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah variabel independen yaitu Kompensasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

3.6.3.1 Uji Parsial (Uji Statistik T)

Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai probability t lebih besar dari 0,05 maka tidak

ada pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen (koefisien regresi tidak signifikan) sedangkan jika nilai probabilitas t lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen koefisien regresi signifikan

Dengan rumus:

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

Sumber : (Sugiyono, 2010)

Keterangan :

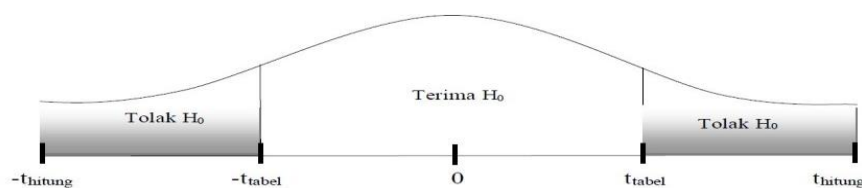
T : Nilai t

N : Jumlah sampel

r : Nilai koefisien korelasi

Bentuk pengujiannya :

- 1) Jika nilai t hitung $>$ dari t tabel, uji hipotesis menolak H_0 dan menerima H_a .
- 2) Jika nilai t hitung $<$ dari t tabel, uji hipotesis menerima H_0 dan menolak H_a .



Gambar III.1

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

3.6.3.2 Uji Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau ditolak dengan membandingkan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Jika

Probability F lebih besar dari 0,05 maka model regresi tidak dapat digunakan atau memprediksi variabel dependen dengan kata lain variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

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

Sumber : (Sugiyono, 2010)

Dimana :

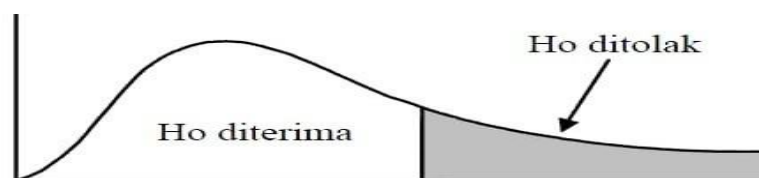
F_h : Tingkat signifikan

R^2 : Koefisien korelasi berganda

k : Jumlah variabel independen

n : Jumlah sampel

- 1) Jika nilai F hitung > dari F tabel, uji hipotesis menolak H_0 dan menerima H_a .
- 2) Jika nilai F hitung < dari F tabel, uji hipotesis menerima H_0 dan menolak H_a



Gambar III.2
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

3.6.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (kinerja). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel

independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen

Setiap penambahan satu variabel independen maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu penelitian ini menggunakan nilai R^2 . Jika nilai R^2 adalah 1 berarti fluktuasi variabel dependen seluruhnya dapat dijelaskan oleh variabel independen dan tidak ada faktor lain yang menyebabkan fluktuasi variabel dependen. (Ghozali, 2016)

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskriptif Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan RSUD Dr.GL.Tobing, pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan RSUD Dr.GL.Tobing, dan pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Dr.GL.Tobing. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan RSUD Dr.GL.Tobing yang berjumlah 87 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner yang terdiri dari 40 pertanyaan yang setiap variabel memiliki 10 pertanyaan.

4.1.2. Identitas Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut :

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik pegawai berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel IV-13 di bawah ini:

Tabel 4.1
Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	Laki-Laki	23	26,4%
2	Perempuan	64	73,6%
Jumlah		87	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 20

Dari 87 Responden yang diteliti dapat diketahui bahwa responden yang bekerja di RSUD. Dr. GL. Tobing terdiri dari 23 orang laki-laki (26,4%) dan 64 orang perempuan (73,6%).

4.1.2.2 Berdasarkan Usia

Deskripsi karakteristik pegawai berdasarkan usia disajikan pada Tabel IV-14 di bawah ini:

Tabel 4.2
Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	20-30 Tahun	30	34,5%
2	31-40 Tahun	37	42,5%
3	41-51 Tahun	10	11,5%
4	51-60 Tahun	10	11,5%
Jumlah		87	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 20

Dari data tabel diatas diketahui bahwa usia 31-40 tahun merupakan jumlah responden terbesar sebanyak 37 orang dengan persentase sebesar (42,5%).

4.1.2.3 Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Deskripsi karakteristik pegawai berdasarkan tingkat pendidikan disajikan pada Tabel IV-15 di bawah ini:

Tabel 4.3
Berdasarkan Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Orang	Persentase %
1	SLTA	4	4,6%
2	Diploma (D3)	48	55,2%
3	S-1	13	14,9%
4	S-2	5	5,7%
5	S-3	17	19,5%
Jumlah		87	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 20

Tingkat pendidikan responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini diketahui responden yang berpendidikan S-3 (19,5%) responden, responden yang

berpendidikan S-2 (5,7%), responden berpendidikan S-1 (14,9%), responden D3 (55,2%), responden SLTA (4,6%). Tingkat D-3 dan S-3 lebih dominan.

4.1.3. Persentase Jawaban Responden

Penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu dimana setiap pernyataan mempunyai 5 skala sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Skala Jawaban

Kategori	Skala Jawaban
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Cukup Setuju (CS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

4.1.3.1 Variabel Kompensasi

Tabel 4.5
Skor Angket Variabel Kompensasi

ALTERNATIF JAWABAN												
No. Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	1,1	29	33,3	48	55,2	9	10,3	0	0	87	100
2	1	1,1	23	28,4	55	63,2	6	6,9	1	1,1	87	100
3	1	1,1	29	33,3	54	62,1	3	3,4	0	0	87	100
4	1	1,1	25	28,7	45	51,7	13	14,9	4	4,6	87	100
5	0	0	23	26,4	52	59,8	12	13,8	0	1,0	87	100
6	0	0	19	21,8	54	62,1	11	12,6	3	3,4	87	100
7	0	0	34	39,1	39	41,8	14	16,1	0	0	87	100
8	0	0	34	39,1	35	40,2	12	13,8	4	4,6	87	100
9	0	0	36	41,4	33	37,9	18	20,7	1	1,1	87	100
10	2	2,3	26	29,9	27	31	30	34,5	4	4,6	87	100

Sumber : Hasil Pengolaan Data SPSS 20

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang “Saya merasa upah yang diberikan RSUD Dr.GL.Tobing dapat meningkatkan disiplin saya dalam bekerja” yang menjawab setuju sebesar (33,3%) , cukup setuju sebesar (55,2%), tidak setuju sebesar (10,3 %)
- 2) Jawaban responden tentang. “Saya merasa bersemangat dalam bekerja dengan insentif yang diberikan RSUD Dr.GL.Tobing” yang menjawab setuju (28,4%) yang menjawab cukup setuju sebesar (63,2%) dan tidak setuju sebesar (6,9%).
- 3) Jawaban responden tentang. “Saya merasa puas dengan upah yang diberikan RSUD Dr.GL.Tobing” yang menjawab setuju (33,3%) yang menjawab cukup setuju sebesar (62,1%) dan tidak setuju sebesar (3,4 %)
- 4) Jawaban responden tentang. “perusahaan telah memberikan peluang promosi atas prestasi kerja saya” yang menjawab setuju (28,7%) yang menjawab cukup setuju sebesar (51,7%) dan tidak setuju sebesar (14,9%)
- 5) Jawaban responden tentang “Upah yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan” yang menjawab setuju (26,4%) yang menjawab cukup setuju sebesar (59,8%) dan tidak setuju sebesar (13,8%)
- 6) Jawaban responden tentang “Sistem kompensasi di RSUD Dr.GL.Tobing sesuai dengan UMK yang ditentukan pemerintah” yang menjawab setuju (21,8%) yang menjawab cukup setuju sebesar (62,1%) dan tidak setuju sebesar (12,6%)
- 7) Jawaban responden tentang “Perusahaan telah memberikan bermacam-macam tunjangan kepada saya” yang menjawab setuju (39,1%) cukup setuju sebesar (44,8%) dan tidak setuju sebesar (16,1%)

- 8) Jawaban responden tentang “Perusahaan telah menyediakan fasilitas-fasilitas (parkir, telepon, ruang kerja yang nyaman dan mushola) yang memadai” yang menjawab setuju (39,1%) yang menjawab cukup setuju sebesar (40,2%) dan tidak setuju sebesar (13,8%)
- 9) Jawaban responden tentang “Perusahaan memberikan bonus kepada saya jika saya berprestasi atau bekerja di atas standar yang telah ditetapkan” yang menjawab setuju (41,4%) cukup setuju sebesar (37,9%) dan tidak setuju sebesar (20,7%)
- 10) Jawaban responden tentang “Sistem kompensasi yang diberikan pada karyawan selalu tepat waktu” yang menjawab setuju (29,9%) yang menjawab cukup setuju sebesar (31%) dan tidak setuju sebesar (34,5%).

4.1.3.2 Variabel kepemimpinan

Tabel 4.6
Skor Angket Variabel Kepemimpinan

ALTERNATIF JAWABAN												
No. Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	20	23	58	66,7	9	10,3	0	0	87	100
2	0	0	26	29,9	54	62,1	6	6,9	1	1,1	87	100
3	0	0	27	31	55	63,2	5	5,7	0	0	87	100
4	0	0	23	26,4	41	47,1	17	19,5	6	6,9	87	100
5	0	0	27	31	45	51,7	15	17,2	0	0	87	100
6	0	0	19	21,8	52	59,8	11	12,6	5	5,7	87	100
7	1	1,1	28	32,2	48	55,2	10	11,5	0	0	87	100
8	1	1,1	27	31	36	41,4	17	19,5	6	6,9	87	100
9	1	1,1	26	29,9	42	48,3	18	20,7	0	0	87	100
10	1	1,1	28	32,2	26	29,9	28	32,2	4	4,6	87	100

Sumber : Hasil Pengolaan Data SPSS 20

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang “Pemimpin RSUD Dr.GL.Tobing mendorong bawahan agar mampu bekerjasama dan merasa nyaman untuk mencapai

tujuan” yang menjawab setuju sebesar (23%) , cukup setuju sebesar (66,7%), tidak setuju sebesar (10,3 %)

- 2) Jawaban responden tentang. “Atasan selalu mengevaluasi pekerjaan saya dan rekan kerja” yang menjawab setuju (29,9%) yang menjawab cukup setuju sebesar (62,1%) dan tidak setuju sebesar (6,9%).
- 3) Jawaban responden tentang. “Pemimpin anda memberikan arahan dalam menyelesaikan pekerjaan” yang menjawab setuju (31%) yang menjawab cukup setuju sebesar (63,2%) dan tidak setuju sebesar (5,7 %)
- 4) Jawaban responden tentang. “Atasan selalu melibatkan bawahan dan rekan kerjanya dalam membuat keputusan” yang menjawab setuju (26,4%) yang menjawab cukup setuju sebesar (47,1%) dan tidak setuju sebesar (19,5%)
- 5) Jawaban responden tentang “Pemimpin Anda menekankan pentingnya melaksanakan tugas tepat waktu” yang menjawab setuju (31%) yang menjawab cukup setuju sebesar (51,7%) dan tidak setuju sebesar (17,2%)
- 6) Jawaban responden tentang “Pemimpin Anda memberikan petunjuk apabila Anda mengalami kesulitan” yang menjawab setuju (21,8%) yang menjawab cukup setuju sebesar (59,8%) dan tidak setuju sebesar (12,6%)
- 7) Jawaban responden tentang “Komunikasi antara bawahan dan atasan sangat baik” yang menjawab setuju (32,2%) cukup setuju sebesar (55,2%) dan tidak setuju sebesar (11,5%)
- 8) Jawaban responden tentang “Pemimpin RSUD Dr.GL.Tobing mendorong bawahan agar mampu bekerjasama dan merasa nyaman untuk mencapai tujuan” yang menjawab setuju (31%) yang menjawab cukup setuju sebesar (41,4%) dan tidak setuju sebesar (19,5%)

- 9) Jawaban responden tentang “Pemimpin mampu memotivasi bawahan agar tetap beraktivitas pada saat situasi sulit atau tidak menyenangkan” yang menjawab setuju (29,9%) cukup setuju sebesar (48,3%) dan tidak setuju sebesar (20,7%)
- 10) Jawaban responden tentang “Pemimpin merespon dengan cepat dan tepat pada masalah dan kesempatan yang tidak terduga” yang menjawab setuju (32,2%) yang menjawab cukup setuju sebesar (29,9%) dan tidak setuju sebesar (32,2%).

4.1.3.3 Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.7
Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja

ALTERNATIF JAWABAN												
No. Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	20	23	58	66,7	9	10,3	0	0	87	100
2	0	0	26	29,9	54	62,1	6	6,9	1	1,1	87	100
3	0	0	27	31	55	63,2	5	5,7	0	0	87	100
4	0	0	23	26,4	41	47,1	17	19,5	6	6,9	87	100
5	0	0	27	31	45	51,7	15	17,2	0	0	87	100
6	0	0	19	21,8	52	59,8	11	12,6	5	5,7	87	100
7	1	1,1	28	32,2	48	55,2	10	11,5	0	0	87	100
8	1	1,1	27	31	36	41,4	17	19,5	6	6,9	87	100
9	1	1,1	28	29,9	42	48,3	18	20,7	0	0	87	100
10	1	1,1	28	32,2	26	29,9	28	32,2	4	4,6	87	100

Sumber : Hasil Pengolaan Data SPSS 20

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang “Tempat kerja saya tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap” yang menjawab setuju (23%) yang menjawab cukup setuju (66,7%) dan yang tidak setuju (10,3%)

- 2) Jawaban responden tentang “Pentilasi udara ditempat sudah cukup baik” yang menjawab setuju (29,9%) yang menjawab cukup setuju (62,1%) dan yang tidak setuju (6,9%)
- 3) Jawaban responden “Temperature ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya” yang menjawab setuju (31%) yang menjawab cukup setuju (63,2%) dan yang tidak setuju (5,7%)
- 4) Jawaban responden tentang “Fasilitas kantor mendukung kelancaran kinerja saya” yang menjawab setuju (26,4%) yang menjawab cukup setuju (47,1%) dan yang tidak setuju (19,5%)
- 5) Jawaban responden tentang “Warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saya saat bekerja” yang menjawab setuju (31%) yang menjawab cukup setuju (51,7%) dan yang tidak setuju (17,2%)
- 6) Jawaban responden tentang “Saya giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman” yang menjawab setuju (21,8%) yang menjawab cukup setuju (59,8%) dan yang tidak setuju (12,6%)
- 7) Jawaban responden tentang “Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman” yang menjawab setuju (32,2%) yang menjawab cukup setuju (55,2%) dan yang tidak setuju (11,5%)
- 8) Jawaban responden tentang “Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dan lain lain tersusun rapi di ruang kerja dengan rapi” yang menjawab setuju (31%) yang menjawab cukup setuju (41,4%) dan yang tidak setuju (19,5%)

- 9) Jawaban responden tentang “Ruangan tempat saya bekerja jauh dari kebisingan” yang menjawab setuju (29,9%) yang menjawab cukup setuju (48,3%) dan yang tidak setuju (20,7%)
- 10) Jawaban responden tentang “Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai” yang menjawab setuju (32,2%) yang menjawab cukup setuju (29,9%) dan yang tidak setuju (32,2%)

4.1.3.4 Variabel Kinerja

Tabel 4.8
Skor Angket Variabel Kinerja

No.	ALTERNATIF JAWABAN											
	SS		S		CS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	3,4	19	21,8	53	60,9	11	12,6	1	1,1	87	100
2	4	4,6	32	40,2	38	43,7	10	11,5	0	0	87	100
3	2	2,3	38	43,7	45	51,7	2	2,3	0	0	87	100
4	2	2,3	36	44,8	37	42,5	6	6,9	3	3,4	87	100
5	2	2,3	23	26,4	45	51,7	17	19,5	0	0	87	100
6	1	1,1	38	43,7	23	26,4	24	27,6	1	1,1	87	100
7	1	1,1	34	39,1	21	24,1	31	35,6	0	0	87	100
8	2	2,3	46	52,9	24	27,6	14	16,1	1	1,1	87	100
9	0	0	27	31	22	25,3	38	43,7	0	0	87	100
10	2	2,3	36	41,4	24	27,6	24	27,6	1	1,1	87	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 20

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang “Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kualitas yang ditetapkan RSUD Dr.GL.Tobing” yang menjawab setuju sebesar (21,8%) yang menjawab cukup setuju sebesar (60,9%) dan yang tidak setuju sebesar (12,6%)
- 2) Jawaban responden tentang “Sebisa mungkin saya menghemat anggaran dalam melakukan pekerjaan saya” yang menjawab setuju sebesar (40,2%)

yang menjawab cukup setuju sebesar (43,7%) dan yang tidak setuju sebesar (11,5%).

- 3) Jawaban responden tentang “Saya konsisten menjalankan fungsi sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang digariskan” yang menjawab setuju sebesar (43,7%) yang menjawab cukup setuju sebesar (51,7%) dan yang tidak setuju sebesar (2,3%).
- 4) Jawaban responden tentang “Saya menyelesaikan pekerjaan segera pada hari itu juga” yang menjawab setuju sebesar (44,8%) yang menjawab cukup setuju sebesar (42,5%) dan yang tidak setuju sebesar (6,9%).
- 5) Jawaban responden tentang “Saya selalu mengupayakan waktu pencapaian target pekerjaan” yang menjawab setuju sebesar (26,4%) yang menjawab cukup setuju sebesar (58,6%) dan yang tidak setuju sebesar (11,5%).
- 6) Jawaban responden tentang “Saya datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai” yang menjawab setuju sebesar (17,2%) yang menjawab cukup setuju sebesar (73,6%) dan yang tidak setuju sebesar (9,2%).
- 7) Jawaban responden tentang “Jabatan saya dalam instansi, saya penggunaan sebaik-baiknya dalam mencapai tujuan perusahaan” yang menjawab setuju sebesar (44,8%) yang menjawab cukup setuju sebesar (50,6%) dan yang tidak setuju sebesar (1,1%).
- 8) Jawaban responden tentang “Saya menganggap ketercapaian hasil pekerjaan sangat penting dalam bekerja” yang menjawab setuju sebesar (42,5%) yang menjawab cukup setuju sebesar (36,8%) dan yang tidak setuju sebesar (11,5%).

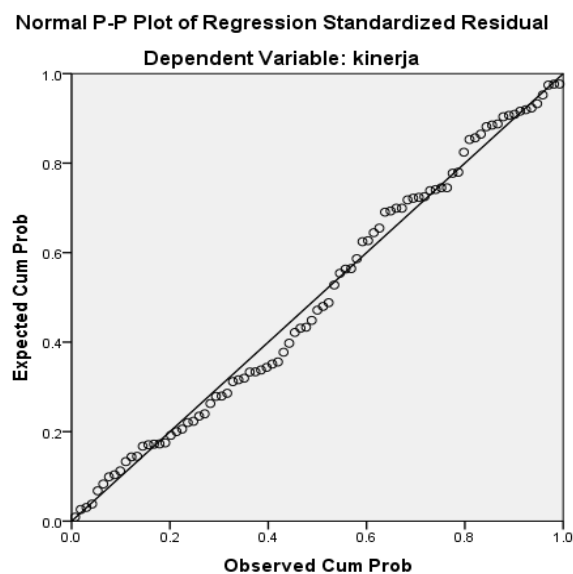
9) Jawaban responden tentang “Saya tidak memanfaatkan waktu kerja dengan baik” yang menjawab setuju sebesar (31%) yang menjawab cukup setuju sebesar (49,4%) dan yang tidak setuju sebesar (17,5%).

10) Jawaban responden tentang “Saya bekerja sesuai dengan fungsi saya dalam perusahaan” yang menjawab setuju sebesar (40,2%) yang menjawab cukup setuju sebesar (39,1%) dan yang tidak setuju sebesar (17,2%).

4.1.4 Uji Asumsi Klasik

4.1.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS versi 20, maka diketahui uji normalisasi menggunakan metode P-Plot adalah sebagai berikut :



Gambar 4.1
Hasil Pengujian normalitas

Dari hasil gambar diatas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independen memiliki hubungan data yang cenderung normal.

4.1.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai tolerance dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada Tabel 15 di bawah ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.226	3.969		3.332	.000		
	kompensasi	.275	.070	.388	3.902	.000	.945	1.058
	Kepemimpinan	.190	.072	.264	2.656	.009	.946	1.057
	Lingkungan kerja	.140	.064	.212	2.195	.031	.998	1.002

a. Dependent Variable: kinerja

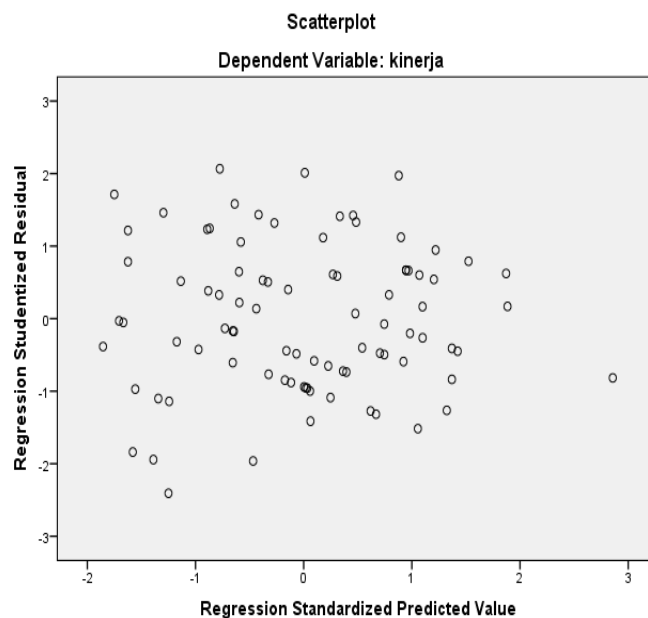
Sumber : Hasil Pengolaan Data SPSS 20

Dari hasil perhitungan yang ada pada tabel hasil uji multikolinieritas diketahui bahwa nilai BIF untuk variabel kompensasi (X1) sebesar 1,058, variabel kepemimpinan (X2) sebesar 1,057, variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 1,002 dan masing-masing variabel menunjukkan bahwa nilai VIF tersebut lebih kecil

dari 10 sehingga dapat disimpulkan bebas dari multikolinieritas. Demikian juga nilai *tolerance* pada variabel kompensasi (X1) sebesar 0,945, kepemimpinan (X2) sebesar 0,946, lingkungan kerja (X3) sebesar 0,998. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antara independen yang diindikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1.

4.1.4.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y.



Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel Independen.

4.1.5 Metode Regresi Linier Berganda

Model regresi linear berganda yang digunakan adalah kinerja sebagai variabel dependen dan kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen.

Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20 for Windows. Hasil pengolahan regresi linier berganda yaitu :

Tabel 4.10
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.226	3.969		3.332	.000
1 kompensasi	.275	.070	.388	3.902	.000
Kepemimpinan	.190	.072	.264	2.656	.009
Lingkungan kerja	.140	.064	.212	2.195	.031

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 20

Dari model regresi diatas maka persamaan regresinya adalah :

$$Y = 13,226 + 0,275X_1 + 0,190 X_2 + 0,140X_3$$

Keterangan

Y = Kinerja

- X_1 = Kompensasi
 X_2 = Kepemimpinan
 X_3 = Lingkungan Kerja

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- a) Jika kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja bernilai konstanta sebesar 13,226 menunjukkan bahwa nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja karyawan pada RSUD Dr.GL.Tobing akan meningkat.
- b) Apabila kompensasi dinaikkan sebesar 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,275 atau 27,5 % dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- c) Apabila kepemimpinan dinaikkan sebesar 100 % maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,190 atau 19,0 % dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan
- d) Apabila lingkungan kerja dinaikkan sebesar 100 % maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,140 atau 14,0 % dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4.1.6. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah variabel independen yaitu Kompensasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

4.1.6.1 Uji Parsial (Uji Statistik T)

Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen (X) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Y) dan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh

masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai probability t lebih besar dari 0,05 maka tidak ada pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen (koefisien regresi tidak signifikan) sedangkan jika nilai probability t lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen koefisien regresi signifikan (Ghozali, 2016)

Bentuk pengujiannya :

Ho: $b_1, b_2, b_3 = 0$, artinya kompensasi, kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Ha: $b_1, b_2, b_3 \neq 0$, artinya kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kriteria pengambilan keputusan :

Tolak HO jika probabilitas $< 0,05$ ($\text{sig} < \alpha 0,05$) atau t hitung $> t$ tabel.

Terima HO jika probabilitas $> 0,05$ ($\text{sig} > \alpha 0,05$) atau t hitung $< t$ tabel.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS versi 20 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji-t X_1, X_2, X_3 Dan Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.226	3.969		3.332	.000
1 kompensasi	.275	.070	.388	3.902	.000
Kepemimpinan	.190	.072	.264	2.656	.009
Lingkungan kerja	.140	.064	.212	2.195	.031

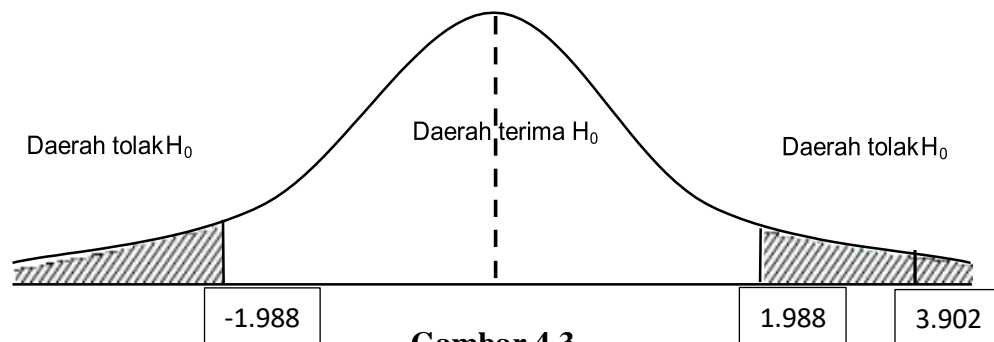
a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Pengolaan Data SPSS 20

4.1.6.1.1 Pengaruh Kompensai Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas tentang variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh t-hitung 3,902 > t-tabel 1.988 dengan probabilitas sig 0,000 < 0,05 hal tersebut menunjukkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada RSUD Dr.GL.Tobing.

Hasil keputusan uji yaitu H0 ditolak, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu 3.902 > 1.988 dan nilai signifikansi < 0,05 yaitu 0,000.



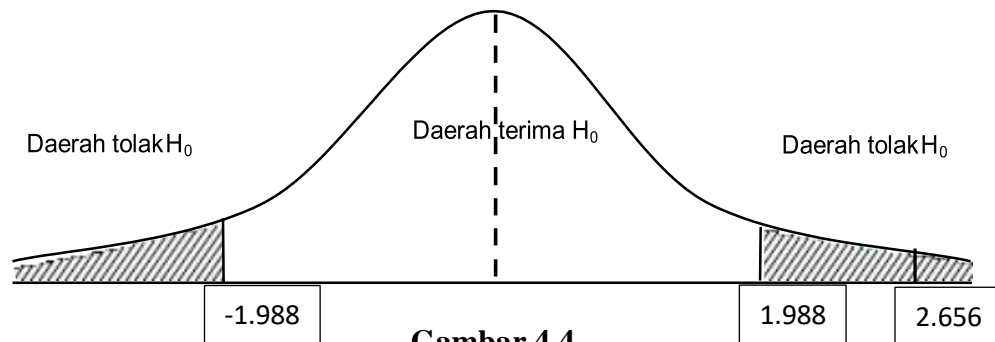
Gambar 4.3
Kriteria pengujian Hipotesis Uji t Kompensasi

Dari hasil gambar diatas dapat dijelaskan ada pengaruh yang positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada RSUD Dr.GL.Tobing.

4.1.6.1.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas tentang variabel kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh t-hitung 2,656 > t-tabel 1.988 dengan probabilitas sig 0,009 < 0,05 hal tersebut menunjukkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Dr.GL.Tobing.

Hasil keputusan uji yaitu H_0 ditolak, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2.656 > 1.988$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,009$.



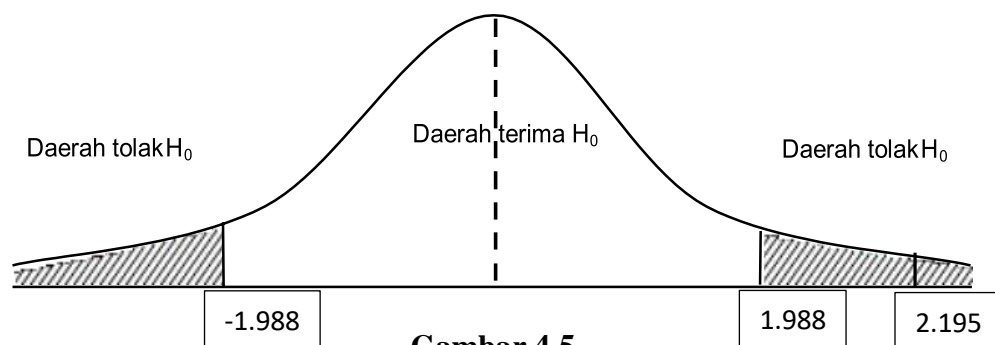
Gambar 4.4
Kriteria pengujian Hipotesis Uji t Kepemimpinan

Dari hasil gambar diatas dapat dijelaskan ada pengaruh yang positif antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Dr.GL.Tobing.

4.1.6.1.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas tentang variabel beban kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh $t_{hitung} 2,195 > t_{tabel} 1.988$ dengan probabilitas sig $0,031 < \alpha 0,05$ hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X_3) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) ada pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Dr.GL.Tobing.

Hasil keputusan uji yaitu H_0 ditolak, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2.195 > 1.988$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,031$.



Gambar 4.5
Kriteria pengujian Hipotesis Uji t Lingkungan Kerja

Dari hasil gambar diatas dapat dijelaskan ada pengaruh yang positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Dr.GL.Tobing.

4.1.6.2 Uji Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau ditolak dengan membandingkan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Jika Probability F lebih besar dari 0,05 maka model regresi tidak dapat digunakan atau memprediksi variabel dependen dengan kata lain variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS versi 20 maka diperoleh hasil uji f sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji f

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	137.543	3	45.848	8.031	.000 ^b
Residual	473.859	83	5.709		
Total	611.402	86			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kepemimpinan, kompensasi

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 20

$F_{\text{tabel}} = n-k-1 = 87-3-1 = 83$ adalah 2,71

Bentuk pengujiannya :

Ho: $b_1, b_2, b_3 = 0$, artinya kompensasi, kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Ha: $b_1, b_2, b_3 \neq 0$, artinya kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

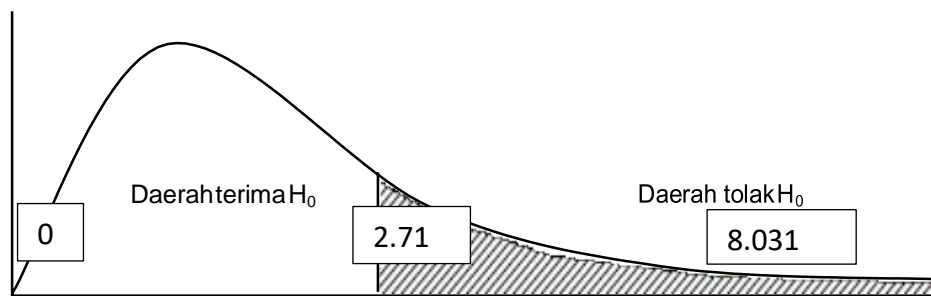
Kriteria pengambilan keputusan :

Tolak H_0 jika nilai probabilitas $< 0,05$ (sig $< \alpha 0,05$) atau $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Tolak H_0 jika nilai probabilitas $> 0,05$ (sig $< \alpha 0,05$) atau $F_{hitung} < F_{tabel}$.

Dari tabel tentang pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $F_{hitung} 8,031 > F_{tabel} 2,71$ dengan probabilitas sig $0,000 < 0,05$. Hal tersebut hipotesis (H_0) ditolak dan (H_A) diterima. Hal ini menyatakan bahwa kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja ada berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Dr.GL.Tobing.

Keputusan uji H_0 ditolak, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $8.031 > 2,71$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,000$.



Gambar 4.6
Kriteria Pengujian Hipotesis F

Dari hasil gambar diatas dapat dijelaskan ada pengaruh yang positif antara kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Dr.GL.Tobing.

4.1.7 Koefisien determinasi (R²)

Tabel 4.13
Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.474 ^a	.225	.197	2.389

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kepemimpinan, kompensasi

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Pengolaan Data SPSS 20

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang Diperoleh nilai R sebesar 0,474. Hal ini berarti 47,4 %. Pada nilai *R Square* dalam penelitian ini sebesar 0.225 (23%), variasi variabel kinerja karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu kompensasi (X1) kepemimpinan (X2). lingkungan kerja (X3). Sedangkan sisanya 77 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kemudian *standart error of the estimate* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standart error of the estimate* disebut juga *standart deviasi*, dimana dalam penelitian ini sebesar 2,389 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja.

4.2. Pembahasan.

4.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (Y) yang menyatakan bahwa nilai $t_{hitung} 3,902 > t_{tabel} 1,988$ dan t_{hitung} berada didaerah tolak H_0 sehingga H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan RSUD Dr.GL.Tobing. Berdasarkan nilai regresi berganda memiliki

konstanta sebesar 0,275 membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ hal ini menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian oleh (Firmandari, 2014), (Harahap & Khair, 2019) dan (Susanta et al., 2013). yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Maka dari itu perusahaan sangat disarankan untuk lebih tepat waktu dalam pemberian gaji pada karyawan dan tetap mempertahankan besarnya kompensasi pada karyawan dan juga bisa lebih ditingkatkan lagi besarnya kompensasi jika memungkinkan.

4.2.2 Pengaruh kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Y) yang menyatakan bahwa nilai $t_{hitung} 2,656 > t_{tabel} 1,988$ dan t_{hitung} berada didaerah tolak H_0 sehingga H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan RSUD Dr. GL. Tobing .

Berdasarkan nilai regresi berganda, memiliki konstanta sebesar 0,190 membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar $0,009 < \alpha 0,05$ hal ini menunjukkan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh (Arianty, 2015), (Astuti

& Iverizkinawati, 2018) dan (Marjaya & Pasaribu, 2019) .yang menyatakan adanya pengaruh signifikan anatara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Maka dari itu kepemimpinan disarankan untuk lebih dekat kepada karyawannya dan lebih merangkul semua karyawannya agar terjadinya suatu keharmonisan diperusahaan antara kepemimpinan dan karyawannya.

4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Y) yang menyatakan bahwa nilai $t_{hitung} 2,195 > t_{tabel} 1,988$ dan t_{hitung} berada didaerah tolak H_0 sehingga H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Dr.GL.Tobing .

Berdasarkan nilai regresi berganda,memiliki konstanta sebesar 0,140 membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar $0,031 < \alpha 0,05$ hal ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh (Saripuddin, 2015), (Prilian et al., 2014) (Virgianti & Sunuharyo, 2018) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan anatara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Maka dari itu disarankan untuk lebih menata ruangan dengan rapi serta fasilitas ruangan yg mencukupi agar semua karyawan merasa nyaman dan senang dalam bekerja.

4.2.4 Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kineja Karyawan .

Berdasarkan hasil pengujian simultan dapat diketahui bahwa nilai f_{tabel} 8,031 > f_{tabel} 2,71 dengan demikian H_0 ditolak. Hal ini menyatakan bahwa kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja ada berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Dr.GL.Tobing

Uji koefisien determinasi memiliki nilai sebesar 0,225 atau sama dengan 23%, sisanya 77 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan didalam penelitian ini.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Dr.GL.Tobing, maka penulis menarik kesimpulan sebagai Berikut :

1. Dari hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi secara parsial t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka dapat diartikan adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Jadi jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan ketentuannya maka kinerja karyawan RSUD Dr.GL.Tobing juga akan meningkat.
2. Dari hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan secara parsial t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka dapat diartikan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Jadi jika kepemimpinan perusahaan peduli terhadap karyawannya maka karyawan juga akan bersemangat kerja dan kinerja karyawan RSUD Dr.GL.Tobing juga akan meningkat.
3. Dari hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja secara parsial t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka dapat diartikan ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Jadi jika lingkungan kerjanya bersih, rapi, wangi maka karyawan akan bersemangat bekerja dan kinerja karyawan RSUD Dr.GL.Tobing juga akan meningkat.
4. Dari hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka dapat diartikan adanya pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja

secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Dr.GL.Tobing.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan maka untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat diberikan saran sebagai berikut :

- 1) Sebaiknya perusahaan memberikan kompensasi finansial dengan tepat waktu untuk mencapai kepuasan para karyawan
- 2) Sebaiknya pemimpin sebagai atasan lebih memperhatikan kinerja pegawainya dan kebutuhan pegawainya untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Sebaiknya pimpinan juga harus memperhatikan lingkungan sekitar yang ada di RSUD Dr.GL.Tobing terutama lingkungan fisik untuk menciptakan kualitas perusahaan berjalan dengan baik dan menciptakan semangat karyawan dalam bekerja
- 4) Bagi perusahaan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan lagi kinerja karyawan ,sehingga perusahaan perlu melakukan beberapa keputusan untuk memperhatikan situasi yang ada di perusahaan agar tercapainya tujuan perusahaan yang sudah ditentukan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya menggunakan kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja sebagai variabel dalam memprediksi kinerja karyawan. Ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,225 atau 23 %. Dengan demikian masih terdapat 77% faktor lain dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap kinerja karyawan . Peneliti selanjutnya dapat mengambil jumlah variabel yang lebih banyak sehingga dapat mengetahui lebih banyak faktor terkait kinerja karyawan.

Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner sehingga sangat mungkin datanya bersifat subyektif yang berujung pada kedalaman data yang masih kurang dalam menggali pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Dr.GL.Tobing

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 144–150.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Tools*, 5(1), 1–16.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswandi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Perdana Pu).
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect Of Compensation And Discipline On Employee Performance. *Proceeding:Of The 3rd International Conference On Accounting, Business And Economics*, 1(1), 263–276.
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 26–41.
- Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 490–502.
- Bungin, B. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. PT.Grasindo.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence Of Work Environment And Work Discipline On Employee Perfomance. *International Conference on Global Education VII*, 69–81.
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 9(2), 27–39.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K., & Arif, M. (2017). Kontribusi Nilai-nilai Islam Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepemimpinan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 67–78.

- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (Kpsbu). *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Hasibuan, J. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Sarana Agro Nusantara Medan. *Junal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3 (2).
- Hasibuan, M. S. . (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bumi Aksar).
- Hasibuan, M. S. . (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bumi Aksar).
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Hasibuan, J. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2).
- Jufrizen, J, Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect Of Compensation, Organizational Culture And Islamic Work Ethic Towards The Job Satisfaction And The Impact On The Permanent Lecturers. *Jurnal International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 37–47. <https://doi.org/10.30596/jimb.v15i1.965>
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1). <https://doi.org/10.30596/jimb.v17i1.1209>
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.

- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4874>
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 61–70.
- Kartini, K., Budianto, A. T., & Amelia, A. (2008). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, 3(1), 100–124.
- Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi* (Madenatera).
- Lesamana, M. T., & Putri, L. P. (2018). Pengaruh Insentif Dan Kebijakan Universitas Terhadap Kinerja Dosen Dalam Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(3), 97–102.
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi , Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (BPFE).
- Muis, M. R., Nasution, M. I., Azhar, M. E., & Radiman, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Self Efficacy Terhadap Kelelahan Emosional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(3), 131–142.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 425–439.
- Nasution, W. A. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT.Karya Deli Stelindo Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis STIE IBBI*, 2(2), 68–87.

- Nasution, M. I., Prayogi, M. A., Jufrizen, J., Pulungan, D. R., & Juliandi, A. (2019). Compensation and Organizational Commitment: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Proceedings of The 2nd International Conference on Advance And Scientific Innovation, ICASI 2019* (pp. 1–10).
- Permatasari, W. S. (2008). Pengaruh kompensasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 57–76.
- Prilian, R., Indrawati, Y., & Mananda, S. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Mitra Global Holiday Jimbaran Bali. *Jurnal IPTA*, 2(1), 24–36.
- Rivai, V. (2003). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (6th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2011). Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Mitra Waca).
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(1), 1–20.
- Sedermayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja* (Mitra Waca).
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. (2010). *Statistik Untuk Penelitian*, Jakarta : Erlangga.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (ALFABETA).
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Kencana.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Peneitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Susanta, W. N., Nadiasa, M., & Adnyana, I. B. R. (2013). Pengaruh Kompensasi

dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jasa konstruksi di Denpasar. *Jurnal Ilmiah Elektronik Infrastruktur Teknik Sipil*, 2(2), 1–8.

Sutrisno, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kencana).

Virgianti, V., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang Cuty). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(2), 55–60.

Yusnandar, W. (2019). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on The Performance of Employees at The Office of Bank Indonesia Medan North Sumatera. *International Conference on Global Education VII*, 1575–1583.

Zarvedi, R., Ibrahim, Y. R., & Mahdani. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Implikasinya Pada Kinerja Sekretariat Kabupaten Pidie Jaya. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 2(2), 205–215.

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Data Pribadi

Nama : Dimas Prayoga
Npm : 1605160363
Tempat Dan Tanggal Lahir : Dusun Pengkolan, 23 Februari 1999
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak Ke : 1 (Satu) Dari 3 (Tiga) Bersaudara
Alamat : Jln. Tanjung Permai Raya, Gg. Abadi
No. Telephone : 082276121550
Email : Dimas23prayoga02@Gmail.Com

2. Data Orang Tua

Nama Ayah : Junaidi
Nama Ibu : Ngatini
Pekerjaan Ayah : Wiraswasta
Pekerjaan Ibu : Wiraswasta
Alamat : Dusun Pengkolan. Lr. Anggrung
No. Telephone : 085261096880

3. Data Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SD Al-Ittihadiyah
Sekolah Menengah Tingkat Pertama : Mts Hj Siti Aminah
Sekolah Menengah Tingkat Atas : SMK Raksana 1 Medan
Perguruan Tinggi : Umsu

Medan, 24 Juni 2020

(Dimas Prayoga)

Sejarah Singkat RSUD Dr. GL Tobing

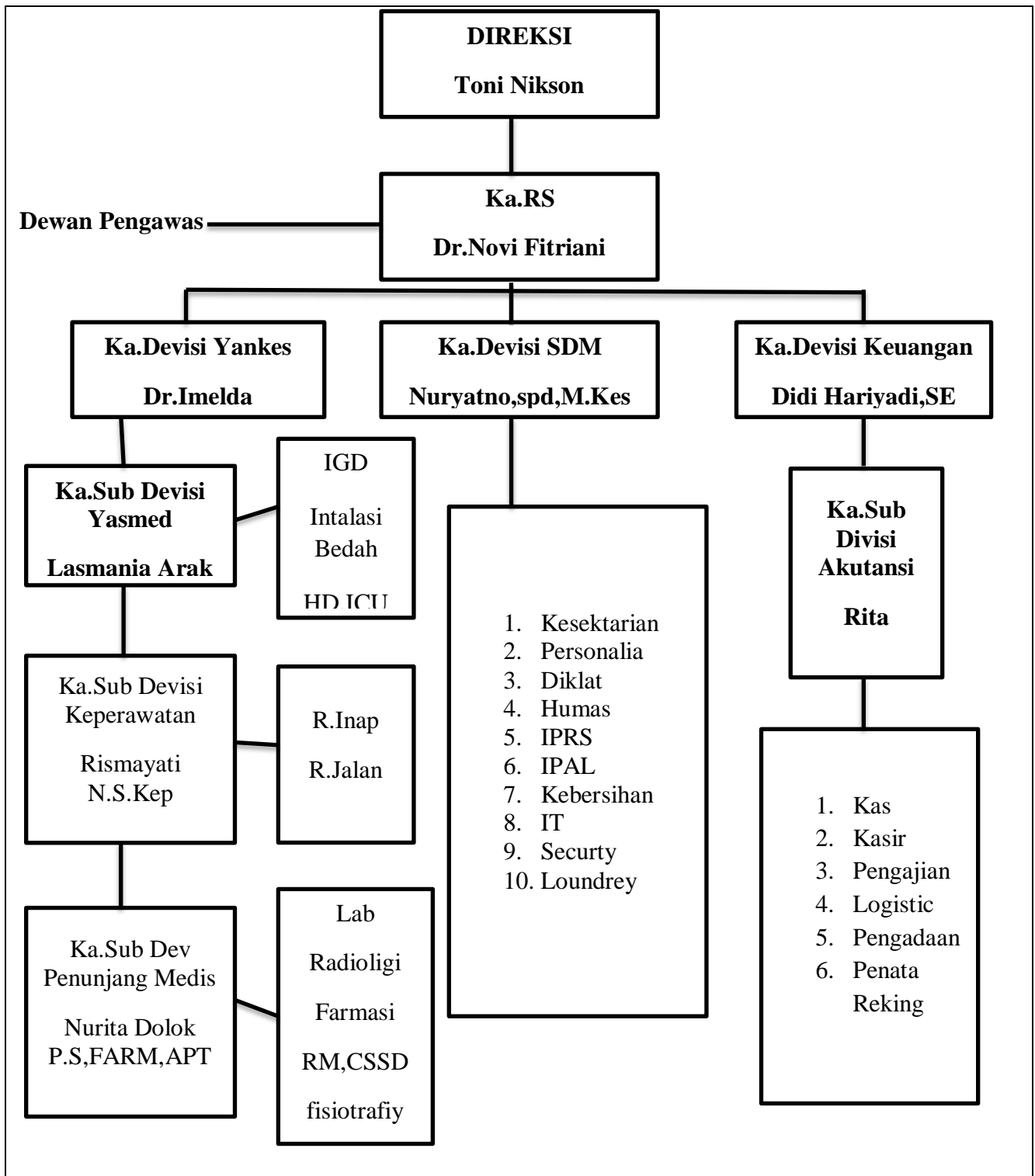
Rumah Sakit Umum Dr. GL Tobing PTPN II Tanjung Morawa merupakan rumah sakit yang berada di bawah naungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yaitu PT. Perkebunan Nusantara II (Persero). Seperti yang telah dibahas di bab sebelumnya, bahwa rumah sakit ini berdiri pada tahun 1882 dengan nama awal Hospitaal Te Tandjong Morawa yang merupakan sarana kesehatan milik Firma Naeher dan Grob, karena kondisi yang tidak memungkinkan bagi *Hermann Naeher* dan *Karl Furchtegott Grob* untuk meneruskan usaha perkebunan mereka, maka mereka mengalihkan kepemilikannya kepada *Senembah Maatschappij*.

Rumah Sakit Umum Dr. GL Tobing merupakan rumah sakit tipe C+ milik BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yaitu PT. Perkebunan Nusantara II yang terletak di Jl. Medan-Tanjung Morawa Km 16 Kabupaten Deli Serdang. Rumah sakit ini dinasionalisasi pada tahun 1969 dari *Senembah Maatschappij* yang merupakan maskapai perkebunan milik Kolonial.

Rumah sakit ini dahulu dikenal dengan nama Rumah Sakit kebon atau Rumah Sakit PNP (Perusahaan Nasional Perkebunan) dan hanya melayani pasien dari karyawan perkebunan PTP Nusantara II, namun sekarang rumah sakit ini telah melayani pasien umum non karyawan PTP Nusantara II. Saat ini siapa saja diperbolehkan untuk berobat ke RSUD Dr. GL Tobing PTP Nusantara II Tanjung Morawa, pada awal berdirinya RSUD Dr. GL TOBING bernama Hospitaal *Te Tandjong Morawa* yang didirikan tahun 1882. Rumah sakit ini merupakan tempat pelayanan kesehatan milik *Senembah Maatschappij* yang ditujukan untuk mengobati para buruh perkebunan tembakau yang sakit. Sebab pada waktu itu, setiap perkebunan memiliki pusat pelayanan kesehatan terhadap para buruhnya.

Keberhasilan rumah sakit ini di masa lalu dalam menangani penyakit yang berkembang di *Senembah Maatschappij* menjadi salah satu alasan yang melatarbelakangi penelitian mengenai RSUD Dr. GL Tobing PTP Nusantara II Tanjung Morawa. Sejalan dengan perkembangannya rumah sakit ini turut memberi peranan besar dalam peningkatan kesehatan masyarakat di wilayah Tanjung Morawa dan sekitarnya, menjelang tahun 2000, rumah sakit ini kembali menambah predikat namanya menjadi Rumah Sakit Umum Dr. GL Tobing PT. Perkebunan II Tanjung Morawa.

Struktur RSUD Dr.GL.Tobing



Koesioner Penelitian

Yth.

Karyawan RSU Dr.GL.TOBING

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Skripsi (TAS) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden penelitian saya yang berjudul “**Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSU Dr.GL.Tobing**”.

Untuk itu mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/-i mengisi angket ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/-i masing-masing saat ini, apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis dan semua jawaban akan dirahasiakan dan **tidak akan mempengaruhi penilaian organisasi terhadap kinerja Bapak/Ibu/Saudara/-i.**

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Medan 24 Maret 2020

Hormat Saya,

Dimas Prayoga
Npm :1605160363

Petunjuk pengisian

1. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Saudara dengan cara memberi tanda centang (☐).
2. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara-i miliki .

Data Responden

Jenis Kelamin: (_____)

1. Laki-laki
2. Perempuan

Usia: (_____)

1. 20 – 30 tahun
2. 31 – 40 tahun
3. 41 – 50 tahun
4. 51 – 60 tahun

Pendidikan terakhir: (_____)

1. Sekolah Menengah Atas (SMA) / Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)
2. Diploma (D3)
3. Sarjana (S1)
4. Master (S2)
5. Doktor (S3)

Keterangan:

Sangat Tidak Setuju (STS)
Tidak Setuju (TS)
Cukup Setuju (CS)
Setuju (S)
Sangat Setuju (SS)

No	Pernyataan Kinerja	STS	TS	CS	S	SS
1	Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kualitas yang ditetapkan RSUD Dr.GL.Tobing.					
2	Sebisa mungkin saya menghemat anggaran dalam melakukan pekerjaan saya.					
3	Saya konsisten menjalankan fungsi sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang digariskan					
4	Saya menyelesaikan pekerjaan segera pada hari itu juga.					
5	Saya selalu mengupayakan waktu pencapaian target pekerjaan.					
6	Saya datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai.					
7	Jabatan saya dalam instansi, saya pergunakan sebaik-baiknya dalam mencapai tujuan perusahaan.					

8	saya menganggap ketercapaian hasil pekerjaan sangat penting dalam bekerja.					
9	Saya tidak memanfaatkan waktu kerja dengan baik					
10	Saya bekerja sesuai dengan fungsi saya dalam perusahaan.					

No	Pernyataan Kepemimpinan	STS	TS	CS	S	SS
1	Pemimpin RSUD Dr.GL.Tobing mendorong bawahan agar mampu bekerjasama dan merasa nyaman untuk mencapai tujuan.					
2	Atasan selalu mengevaluasi pekerjaan saya dan rekan kerja					
3	Pimpinan Anda memberikan arahan dalam menyelesaikan pekerjaan .					
4	Atasan selalu melibatkan bawahan dan rekan kerjanya dalam membuat keputusan.					
5	Pemimpin Anda menekankan pentingnya melaksanakan tugas tepat waktu.					
6	Pemimpin Anda memberikan petunjuk apabila Anda mengalami kesulitan.					
7	Komunikasi antara bawahan dan atasan sangat baik.					
8	Pemimpin RSUD Dr.GL.Tobing mendorong bawahan agar mampu bekerjasama dan merasa nyaman untuk mencapai tujuan. Atasan saya selalu mengawasi apa yang bawahan kerjakan					
9	Pemimpin mampu memotivasi bawahan agar tetap beraktivitas pada saat situasi sulit atau tidak menyenangkan.					
10	Pemimpin merespon dengan cepat dan tepat pada masalah dan kesempatan yang tidak terduga					

No	Pernyataan Kompensasi	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya merasa upah yang diberikan RSUD Dr.GL.Tobing dapat meningkatkan disiplin saya dalam bekerja					
2	Saya merasa bersemangat dalam bekerja dengan insentif yang diberikan RSUD Dr.GL.Tobing.					
3	Saya merasa puas dengan upah yang diberikan RSUD Dr.GL.Tobing.					
4	perusahaan telah memberikan peluang promosi atas prestasi kerja saya.					
5	Upah yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
6	Sistem kompensasi di RSUD Dr.GL.Tobing sesuai dengan UMK yang ditentukan pemerintah					
7	Perusahaan telah memberikan bermacam-macam tunjangan kepada saya..					

8	Perusahaan telah menyediakan fasilitas-fasilitas (parkir, telepon, ruang kerja yang nyaman dan mushola) yang memadai.					
9	Perusahaan memberikan bonus kepada saya jika saya berprestasi atau bekerja di atas standar yang telah ditetapkan.					
10	Sistem kompensasi yang diberikan pada karyawan selalu tepat waktu					

No	Pertanyaan Lingkungan Kerja	STS	TS	CS	S	SS
1	Tempat kerja saya tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap					
2	Pentilasi udara ditempat sudah cukup baik					
3	Temperature ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya.					
4	Fasilitas kantor mendukung kelancaran kinerja saya.					
5	Warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saya saat bekerja					
6	Saya giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman.					
7	Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman					
8	tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dan lain lain tersusun rapi di ruang kerja dengan rapi					
9	Ruangan tempat saya bekerja jauh dari kebisingan.					
10	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai					

HASIL DATA KUISONER RESPONDEN

KOMPENSASI (X1)											
NO	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	Jumlah
1	4	4	3	4	2	3	2	3	2	3	30
2	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	39
3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	31
4	2	3	3	3	2	2	2	4	4	2	27
5	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	31
6	3	2	4	3	2	4	4	4	2	4	32
7	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	32

8	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
9	3	3	3	1	3	3	2	2	3	2	25
10	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	34
11	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	34
12	3	3	3	1	3	1	3	3	2	1	23
13	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	31
14	2	3	4	2	2	2	3	1	3	3	25
15	3	3	3	1	3	3	4	3	2	2	27
16	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
17	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	37
18	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	27
19	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	36
20	3	3	3	2	3	4	2	2	2	2	26
21	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	32
22	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	32
23	4	3	4	2	3	3	2	3	4	2	30
24	2	1	3	2	2	1	2	4	4	2	23
25	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	34
26	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	31
27	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33
28	4	2	2	3	3	2	3	4	2	3	28
29	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	32
30	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2	34
31	2	3	3	4	4	3	3	3	2	2	29
32	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	35
33	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	30
34	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	32
35	3	3	3	4	4	3	4	4	4	2	34
36	4	4	3	4	3	3	3	1	3	2	30
37	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	32
38	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	30
39	3	2	3	2	3	3	3	1	3	3	26
40	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	36
41	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	28
42	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	39
43	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	31
44	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
45	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	30
46	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	4	3	5	2	3	3	3	3	4	3	33
49	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
50	4	3	4	2	3	3	2	3	4	2	30

51	2	1	3	2	2	1	2	4	4	2	23
52	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	34
53	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	31
54	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33
55	4	2	2	3	3	2	3	4	2	3	28
56	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	32
57	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2	34
58	2	3	3	4	4	3	3	3	2	2	29
59	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	35
60	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	30
61	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	32
62	3	3	3	4	4	3	4	4	4	2	34
63	4	4	3	4	3	3	3	1	3	2	30
64	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	32
65	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	30
66	3	2	3	2	3	3	3	1	3	3	26
67	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	36
68	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	28
69	4	4	4	4	3	3	3	1	3	2	31
70	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	27
71	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	31
72	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	32
73	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	34
74	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	35
75	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	33
76	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	32
77	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	34
78	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	35
79	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	33
80	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	31
81	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	35
82	3	5	4	4	3	2	2	2	4	2	31
83	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	25
84	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	36
85	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	30
86	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	27
87	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	37

KEPEMIMPINAN (X2)											
No	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10	Jumlah
1	4	3	4	2	3	3	2	3	4	2	30
2	2	1	3	2	2	1	2	4	4	2	23
3	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	34
4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	31

5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33
6	4	2	2	3	3	2	3	4	2	3	28
7	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	32
8	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2	34
9	2	3	3	4	4	3	3	3	2	2	29
10	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	35
11	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	30
12	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	32
13	3	3	3	4	4	3	4	4	4	2	34
14	4	4	3	4	3	3	3	1	3	2	30
15	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	32
16	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	30
17	3	2	3	2	3	3	3	1	3	3	26
18	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	36
19	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	28
20	4	4	4	4	3	3	3	1	3	2	31
21	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	27
22	2	2	2	4	2	4	4	4	4	3	31
23	2	2	2	2	2	4	4	4	5	3	30
24	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
25	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
26	4	4	4	4	3	3	3	1	3	2	31
27	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	27
28	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	31
29	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	32
30	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	34
31	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	35
32	2	3	3	3	2	2	4	4	4	3	30
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
34	3	3	3	1	3	1	3	3	2	1	23
35	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	31
36	2	3	4	2	2	2	3	1	3	3	25
37	3	3	3	1	3	3	4	3	2	2	27
38	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
39	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	37
40	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	27
41	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	36
42	3	3	3	2	3	4	2	2	2	2	26
43	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	32
44	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	32
45	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	36
46	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	31
47	3	3	3	4	4	1	2	2	2	2	26

48	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
49	3	3	3	1	3	3	2	2	3	2	25
50	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	34
51	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	34
52	3	3	3	1	3	1	3	3	2	1	23
53	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	31
54	2	3	4	2	2	2	3	1	3	3	25
55	3	3	3	1	3	3	4	3	2	2	27
56	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
57	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	37
58	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	27
59	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	36
60	3	3	3	2	3	4	2	2	2	2	26
61	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	32
62	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	32
63	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	36
64	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	31
65	3	3	3	4	4	1	2	2	2	2	26
66	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	28
67	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	37
68	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	34
69	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	36
70	3	2	2	3	3	3	4	5	3	3	31
71	2	3	3	3	2	2	4	4	4	3	30
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
73	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	33
74	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	30
75	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	36
76	3	3	3	3	4	3	5	2	3	4	33
77	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	35
78	3	3	3	3	2	3	4	2	3	4	30
79	4	4	3	1	2	4	4	4	4	2	32
80	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	27
81	3	3	3	3	2	3	4	2	3	4	30
82	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	26
83	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	30
84	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	30
85	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	28
86	4	4	4	2	4	3	3	4	3	2	33
87	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	34

LINGKUNGAN KERJA (X3)											
No	x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	x3.7	x3.8	x3.9	x3.10	Jumlah

1	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	25
2	4	4	4	3	4	3	2	4	3	2	33
3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	36
4	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	24
5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
6	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34
7	3	3	3	4	3	5	4	4	3	4	36
8	4	4	4	4	4	2	5	5	4	3	39
9	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	32
10	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	34
11	3	2	3	4	2	4	4	3	4	5	34
12	1	2	4	3	2	4	4	4	4	5	33
13	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	37
14	3	3	3	4	3	3	2	5	3	3	32
15	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
16	2	4	4	4	2	4	3	3	4	4	34
17	3	2	4	2	3	4	4	3	3	2	30
18	2	4	4	2	3	2	2	2	2	3	26
19	4	4	3	4	2	3	2	3	2	3	30
20	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	39
21	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	31
22	2	3	3	3	2	2	2	4	4	2	27
23	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	31
24	3	2	4	3	2	4	4	4	2	4	32
25	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	37
26	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	27
27	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	32
28	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	33
29	3	4	3	3	3	4	4	4	2	4	34
30	3	4	5	4	4	3	3	3	2	3	34
31	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	35
32	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	36
33	3	3	3	5	5	3	3	3	4	3	35
34	3	4	3	3	3	4	4	4	2	4	34
35	4	5	4	3	3	4	2	4	2	4	35
36	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	36
37	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	33
38	3	4	3	3	2	2	2	4	2	2	27
39	3	3	3	4	3	2	2	2	4	2	28
40	3	5	4	4	3	2	2	2	4	2	31
41	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	25
42	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	36
43	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	30

44	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	27
45	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	37
46	4	4	3	4	2	3	2	3	2	3	30
47	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	39
48	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	31
49	2	3	3	3	2	2	2	4	4	2	27
50	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	31
51	3	2	4	3	2	4	4	4	2	4	32
52	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	32
53	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
54	3	3	3	1	3	3	2	2	3	2	25
55	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	34
56	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	34
57	3	3	3	1	3	1	3	3	2	1	23
58	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	31
59	2	3	4	2	2	2	3	1	3	3	25
60	3	3	3	1	3	3	4	3	2	2	27
61	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
62	4	4	3	4	2	3	2	3	2	3	30
63	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	39
64	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	31
65	2	3	3	3	2	2	2	4	4	2	27
66	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	31
67	3	2	4	3	2	4	4	4	2	4	32
68	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	37
69	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	27
70	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	32
71	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	33
72	3	4	3	3	3	4	4	4	2	4	34
73	3	4	5	4	4	3	3	3	2	3	34
74	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	35
75	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	36
76	3	3	3	5	5	3	3	3	4	3	35
77	3	4	3	3	3	4	4	4	2	4	34
78	4	5	4	3	3	4	2	4	2	4	35
79	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	36
80	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	33
81	3	4	3	3	2	2	2	4	2	2	27
82	3	3	3	4	3	2	2	2	4	2	28
83	3	5	4	4	3	2	2	2	4	2	31
84	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	25
85	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	36
86	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	30

87	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	27
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

KINERJA KARYAWAN (Y)											
No	y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	y1.7	y1.8	y1.9	y1.10	Jumlah
1	4	2	2	3	3	2	3	4	2	3	28
2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	32
3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2	34
4	2	3	3	4	4	3	3	3	2	2	29
5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	35
6	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	30
7	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	32
8	3	3	3	4	4	3	4	4	4	2	34
9	4	4	3	4	3	3	3	1	3	2	30
10	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	32
11	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	30
12	3	2	3	2	3	3	3	1	3	3	26
13	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	36
14	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	28
15	4	4	4	4	3	3	3	1	3	2	31
16	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	27
17	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	31
18	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	32
19	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	34
20	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	35
21	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	33
22	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	32
23	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	34
24	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	35
25	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	33
26	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	31
27	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	35
28	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	31
29	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	36
30	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	36
31	3	3	2	3	3	2	4	4	4	3	31
32	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	30
33	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	37
34	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	34
35	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
36	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	32
37	3	2	2	3	3	3	5	4	4	4	33
38	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	30
39	3	3	4	4	4	3	3	1	2	4	31

40	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	34
41	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	36
42	3	2	2	3	3	3	4	5	3	3	31
43	2	3	3	3	2	2	4	4	4	3	30
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
45	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	33
46	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	30
47	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	36
48	3	3	3	3	4	3	5	2	3	4	33
49	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	35
50	3	3	3	3	2	3	4	2	3	4	30
51	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	26
52	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	30
53	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	30
54	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	28
55	4	4	4	3	3	4	4	1	2	3	32
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
57	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	36
58	3	2	3	3	3	3	3	2	1	2	25
59	4	3	3	3	3	2	4	4	3	4	33
60	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	33
61	4	3	3	3	2	3	3	4	2	4	31
62	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	33
63	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	35
64	3	3	3	3	2	4	3	3	2	4	30
65	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	32
66	4	4	4	3	3	3	4	3	2	4	34
67	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	35
68	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	30
69	2	3	2	3	4	4	4	3	3	3	31
70	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	30
71	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	33
72	4	4	3	3	3	3	5	4	4	3	36
73	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	35
74	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	35
75	3	3	3	3	4	3	3	5	5	4	36
76	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	32
77	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	33
78	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	35
79	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	32
80	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	32
81	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	29
82	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	34

83	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	30
84	2	3	2	3	4	4	4	3	3	2	30
85	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	33
86	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	34
87	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	34

KARATERISTIK RESPONDEN

KETERANGAN :

Skor Kelamin

Laki-Laki = 1

Perempuan = 2

Skor Pendidikan

Slta = 1

Diploma (D3) = 2

S1 = 3

S2 = 4

S3 = 5

Kode Usia

1. 20 – 30 tahun

2. 31 – 40 tahun

3. 41 – 50 tahun

4. 51 – 60 tahun

NO	Jenis Kelamin	(Skor Lk=1-Pr=2)	Usia	Kode Usia	Pendidikan	Skor Pendidikan
1	Perempuan	2	20-30 Tahun	1	D3	2
2	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	D3	2
3	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	D3	2
4	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	D3	2
5	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	S1	3
6	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	S1	3
7	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	S1	3
8	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	D3	2
9	Perempuan	2	20-30 Tahun	1	D3	2
10	Perempuan	2	20-30 Tahun	1	D3	2
11	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	D3	2
12	Perempuan	2	41-50 Tahun	3	D3	2
13	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	D3	2
14	Perempuan	2	51-60 Tahun	4	D3	2
15	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	S1	3
16	Perempuan	2	20-30 Tahun	1	S1	3

17	Perempuan	2	20-30 Tahun	1	S1	3
18	Perempuan	2	41-50 Tahun	3	D3	2
19	Perempuan	2	20-30 Tahun	1	D3	2
20	Perempuan	2	20-30 Tahun	1	D3	2
21	Perempuan	2	51-60 Tahun	4	D3	2
22	Perempuan	2	20-30 Tahun	1	D3	2
23	Perempuan	2	20-30 Tahun	1	D3	2
24	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	D3	2
25	Perempuan	2	41-50 Tahun	3	D3	2
26	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	D3	2
27	Perempuan	2	51-60 Tahun	4	D3	2
28	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	D3	2
29	Perempuan	2	20-30 Tahun	1	D3	2
30	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	D3	2
31	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	D3	2
32	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	D3	2
33	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	D3	2
34	Perempuan	2	41-50 Tahun	3	D3	2
35	Perempuan	2	20-30 Tahun	1	D3	2
36	Perempuan	2	20-30 Tahun	1	D3	2
37	Perempuan	2	51-60 Tahun	4	D3	2
38	Perempuan	2	20-30 Tahun	1	D3	2
39	Perempuan	2	20-30 Tahun	1	S1	3
40	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	S1	3
41	Perempuan	2	41-50 Tahun	3	S1	3
42	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	D3	2
43	Perempuan	2	51-60 Tahun	4	D3	2
44	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	D3	2
45	Perempuan	2	20-30 Tahun	1	D3	2
46	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	D3	2
47	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	D3	2
48	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	D3	2
49	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	D3	2
50	Perempuan	2	31-40 Tahun	1	D3	2
51	Perempuan	2	31-40 Tahun	1	D3	2
52	Perempuan	2	31-40 Tahun	1	D3	2
53	Perempuan	2	20-30 Tahun	1	D3	2
54	Perempuan	2	20-30 Tahun	1	D3	2
55	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	D3	2
56	Perempuan	2	41-50 Tahun	3	D3	2
57	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	D3	2

58	Perempuan	2	51-60 Tahun	4	S1	3
59	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	S1	3
60	Perempuan	2	20-30 Tahun	1	S1	3
61	laki-Laki	1	20-30 Tahun	1	S3	5
62	laki-Laki	1	41-50 Tahun	3	S3	5
63	laki-Laki	1	20-30 Tahun	1	S3	5
64	laki-Laki	1	20-30 Tahun	1	S3	5
65	laki-Laki	1	51-60 Tahun	4	S3	5
66	laki-Laki	1	20-30 Tahun	1	S3	5
67	laki-Laki	1	20-30 Tahun	1	S3	5
68	laki-Laki	1	31-40 Tahun	2	S3	5
69	laki-Laki	1	41-50 Tahun	3	S3	5
70	laki-Laki	1	31-40 Tahun	2	S3	5
71	laki-Laki	1	51-60 Tahun	4	S3	5
72	laki-Laki	1	31-40 Tahun	2	S3	5
73	laki-Laki	1	20-30 Tahun	1	S3	5
74	laki-Laki	1	31-40 Tahun	2	S3	5
75	laki-Laki	1	20-30 Tahun	1	S3	5
76	laki-Laki	1	20-30 Tahun	1	S3	5
77	laki-Laki	1	31-40 Tahun	2	S3	5
78	laki-Laki	1	41-50 Tahun	3	S3	5
79	laki-Laki	1	31-40 Tahun	2	S3	5
80	laki-Laki	1	51-60 Tahun	4	S3	5
81	laki-Laki	1	31-40 Tahun	2	S2	4
82	laki-Laki	1	20-30 Tahun	1	S2	4
83	laki-Laki	1	31-40 Tahun	2	S2	4
84	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	S1	3
85	Perempuan	2	41-50 Tahun	3	S2	4
86	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	S2	4
87	Perempuan	2	51-60 Tahun	4	S2	4

HASIL UJI KARAKTERISTIK RESPONDEN

kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
laki laki	23	26.4	26.4	26.4
Valid perempuan	64	73.6	73.6	100.0
Total	87	100.0	100.0	

	Pearson Correlation	.178	.337**	.015	.378**	1	.260*	.248*	.057	-.055	-.051	.423**
X1.5	Sig. (2-tailed)	.100	.001	.888	.000		.015	.021	.601	.611	.641	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
	Pearson Correlation	.166	.265*	.219*	.313**	.260*	1	.411**	.126	.100	.384**	.623**
X1.6	Sig. (2-tailed)	.124	.013	.042	.003	.015		.000	.245	.357	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
	Pearson Correlation	.099	.062	-.013	.128	.248*	.411**	1	.360**	.040	.393**	.548**
X1.7	Sig. (2-tailed)	.361	.565	.907	.237	.021	.000		.001	.714	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
	Pearson Correlation	.069	-.131	-.075	.133	.057	.126	.360**	1	.356**	.348**	.501**
X1.8	Sig. (2-tailed)	.524	.227	.492	.218	.601	.245	.001		.001	.001	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
	Pearson Correlation	.057	.066	.250*	.045	-.055	.100	.040	.356**	1	.280**	.441**
X1.9	Sig. (2-tailed)	.599	.544	.020	.677	.611	.357	.714	.001		.009	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
	Pearson Correlation	.254*	.165	.211*	.119	-.051	.384**	.393**	.348**	.280**	1	.649**
X1.10	Sig. (2-tailed)	.017	.126	.050	.272	.641	.000	.000	.001	.009		.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
komp	Pearson Correlation	.480**	.525**	.370**	.546**	.423**	.623**	.548**	.501**	.441**	.649**	1
ensasi	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87

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

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

Kepemimpinan

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Kepemimpinan	
	Pearson Correlation	1	.560**	.304**	.137	.344**	.115	-.016	.022	-.091	.082	.416**
X2.1	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.204	.001	.291	.880	.837	.403	.449	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
	Pearson Correlation	.560**	1	.597**	.226*	.458**	.234*	.054	-.083	.050	.167	.568**
X2.2	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.035	.000	.029	.622	.445	.648	.122	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
	Pearson Correlation	.304**	.597**	1	.110	.244*	.069	-.097	-.138	.070	.191	.391**
X2.3	Sig. (2-tailed)	.004	.000		.310	.023	.526	.370	.204	.518	.077	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
	Pearson Correlation	.137	.226*	.110	1	.391**	.157	-.013	.044	.123	.210	.499**
X2.4	Sig. (2-tailed)	.204	.035	.310		.000	.146	.907	.683	.258	.050	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
	Pearson Correlation	.344**	.458**	.244*	.391**	1	.162	-.097	.093	-.101	.015	.464**
X2.5	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.023	.000		.134	.373	.393	.353	.890	.000

	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
	Pearson Correlation	.115	.234*	.069	.157	.162	1	.196	.167	.377**	.307**	.568**
X2.6	Sig. (2-tailed)	.291	.029	.526	.146	.134		.069	.123	.000	.004	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
	Pearson Correlation	-.016	.054	-.097	-.013	-.097	.196	1	.366**	.232*	.289**	.400**
X2.7	Sig. (2-tailed)	.880	.622	.370	.907	.373	.069		.000	.031	.007	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
	Pearson Correlation	.022	-.083	-.138	.044	.093	.167	.366**	1	.430**	.271*	.498**
X2.8	Sig. (2-tailed)	.837	.445	.204	.683	.393	.123	.000		.000	.011	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
	Pearson Correlation	-.091	.050	.070	.123	-.101	.377**	.232*	.430**	1	.415**	.545**
	Sig. (2-tailed)	.403	.648	.518	.258	.353	.000	.031	.000		.000	.000
X2.9	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
	Sig. (2-tailed)	.449	.122	.077	.050	.890	.004	.007	.011	.000		.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Kepe	Pearson Correlation	.416**	.568**	.391**	.499**	.464**	.568**	.400**	.498**	.545**	.638**	1
mimpi	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
nan	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87

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

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

Lingkungan Kerja

Correlations

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	Lingkungan kerja	
	Pearson Correlation	1	.527**	.262*	.240*	.474**	.147	.006	.124	-.310**	.073	.455**
X3.1	Sig. (2-tailed)		.000	.014	.025	.000	.174	.959	.254	.003	.501	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
	Pearson Correlation	.527**	1	.365**	.181	.298**	-.005	-.223*	.002	-.087	-.040	.343**
X3.2	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.094	.005	.960	.037	.986	.423	.715	.001
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
	Pearson Correlation	.262*	.365**	1	.144	.279**	.214*	.126	-.015	.047	.144	.451**
X3.3	Sig. (2-tailed)	.014	.001		.184	.009	.047	.243	.889	.663	.182	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
	Pearson Correlation	.240*	.181	.144	1	.406**	.116	-.046	.016	.186	.212*	.471**
X3.4	Sig. (2-tailed)	.025	.094	.184		.000	.285	.674	.885	.084	.049	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
	Pearson Correlation	.474**	.298**	.279**	.406**	1	.096	.113	.002	-.013	.007	.486**
X3.5	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.009	.000		.378	.296	.987	.901	.950	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
	Pearson Correlation	.147	-.005	.214*	.116	.096	1	.589**	.516**	.012	.796**	.729**
X3.6	Sig. (2-tailed)	.174	.960	.047	.285	.378		.000	.000	.914	.000	.000

N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Pearson Correlation	.006	-.223*	.126	-.046	.113	.589**	1	.457**	.070	.610**	.582**	
X3.7 Sig. (2-tailed)	.959	.037	.243	.674	.296	.000		.000	.519	.000	.000	
N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Pearson Correlation	.124	.002	-.015	.016	.002	.516**	.457**	1	.021	.555**	.568**	
X3.8 Sig. (2-tailed)	.254	.986	.889	.885	.987	.000	.000		.845	.000	.000	
N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Pearson Correlation	-.310**	-.087	.047	.186	-.013	.012	.070	.021	1	.057	.217*	
X3.9 Sig. (2-tailed)	.003	.423	.663	.084	.901	.914	.519	.845		.603	.044	
N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Pearson Correlation	.073	-.040	.144	.212*	.007	.796**	.610**	.555**	.057	1	.725**	
X3.10 Sig. (2-tailed)	.501	.715	.182	.049	.950	.000	.000	.000	.603		.000	
N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Lingk Pearson Correlation	.455**	.343**	.451**	.471**	.486**	.729**	.582**	.568**	.217*	.725**	1	
ungan Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.044	.000		
kerja N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87

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

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

Kinerja

Correlations

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	kinerja
Pearson Correlation	1	.379**	.307**	.138	.012	-.038	-.086	.070	.040	.089	.389**
Y1.1 Sig. (2-tailed)		.000	.004	.202	.909	.728	.429	.517	.716	.413	.000
N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Pearson Correlation	.379**	1	.488**	.040	-.007	.130	-.040	-.123	-.048	.120	.387**
Y1.2 Sig. (2-tailed)	.000		.000	.714	.947	.231	.715	.257	.657	.269	.000
N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Pearson Correlation	.307**	.488**	1	.244*	.062	.186	-.125	-.122	-.037	.161	.439**
Y1.3 Sig. (2-tailed)	.004	.000		.023	.569	.085	.247	.259	.735	.135	.000
N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Pearson Correlation	.138	.040	.244*	1	.340**	.080	.016	.174	.150	-.086	.406**
Y1.4 Sig. (2-tailed)	.202	.714	.023		.001	.462	.883	.107	.166	.429	.000
N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Pearson Correlation	.012	-.007	.062	.340**	1	.246*	.125	-.005	.070	-.144	.319**
Y1.5 Sig. (2-tailed)	.909	.947	.569	.001		.021	.250	.966	.520	.184	.003
N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Pearson Correlation	-.038	.130	.186	.080	.246*	1	.095	-.021	.031	-.040	.328**
Y1.6 Sig. (2-tailed)	.728	.231	.085	.462	.021		.380	.847	.773	.713	.002
N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Y1.7 Pearson Correlation	-.086	-.040	-.125	.016	.125	.095	1	.180	.209	.094	.311**

	Sig. (2-tailed)	.429	.715	.247	.883	.250	.380		.096	.052	.389	.003
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
	Pearson Correlation	.070	-.123	-.122	.174	-.005	-.021	.180	1	.502**	.126	.553**
Y1.8	Sig. (2-tailed)	.517	.257	.259	.107	.966	.847	.096		.000	.243	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
	Pearson Correlation	.040	-.048	-.037	.150	.070	.031	.209	.502**	1	.123	.548**
Y1.9	Sig. (2-tailed)	.716	.657	.735	.166	.520	.773	.052	.000		.257	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
	Pearson Correlation	.089	.120	.161	-.086	-.144	-.040	.094	.126	.123	1	.423**
Y1.10	Sig. (2-tailed)	.413	.269	.135	.429	.184	.713	.389	.243	.257		.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
	Pearson Correlation	.389**	.387**	.439**	.406**	.319**	.328**	.311**	.553**	.548**	.423**	1
kinerja	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.003	.002	.003	.000	.000	.000	
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87

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

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

HASIL RELIABILITAS

Kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.688	10

Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.666	10

Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.678	10

Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.685	10

Hasil Pengujian SPSS
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	13.226	3.969		3.332	.000		
1 kompensasi	.275	.070	.388	3.902	.000	.945	1.058
Kepemimpinan	.190	.072	.264	2.656	.009	.946	1.057
Lingkungan kerja	.140	.064	.212	2.195	.031	.998	1.002

a. Dependent Variable: kinerja

Hasil Uji Metode Regresi Linier Berganda dan UJI T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.226	3.969		3.332	.000
1 kompensasi	.275	.070	.388	3.902	.000
Kepemimpinan	.190	.072	.264	2.656	.009
Lingkungan kerja	.140	.064	.212	2.195	.031

5 Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Pengolaan Data SPSS 20

Hasil Uji Simultan (Uji Statistik F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	137.543	3	45.848	8.031	.000 ^b
Residual	473.859	83	5.709		
Total	611.402	86			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kepemimpinan, kompensasi

Hasil Uji Determinasi (R2)

Model Summary^b

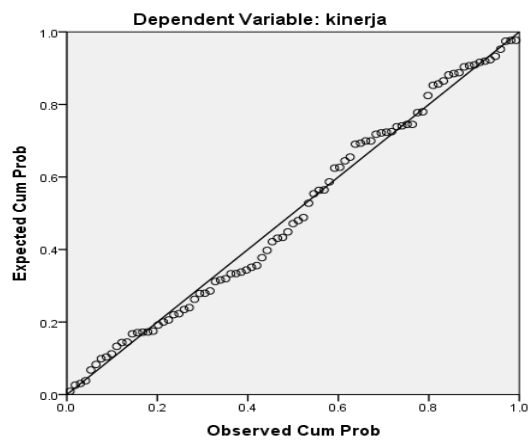
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.474 ^a	.225	.197	2.389

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kepemimpinan, kompensasi

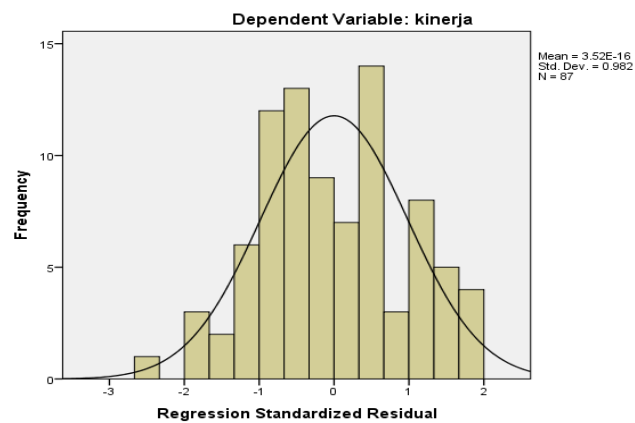
b. Dependent Variable: kinerja

Hasil Uji Normalitas

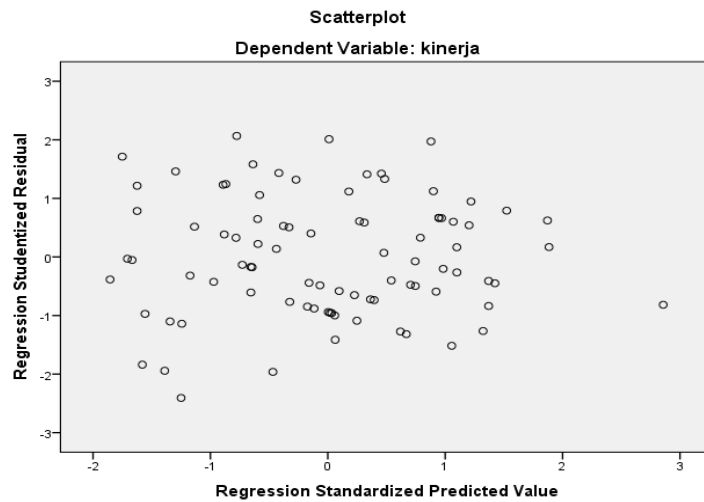
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Histogram



Hasil Uji Heterokedastisitas



Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04

29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81

74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

TABEL DISTRIBUSI T

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624

30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890

86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544

TABEL DISTRIBUSI R

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254

35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.278	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633

78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : DIMAS PRAYOGA
NPM : 1605160363
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghujukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 08.01.2020
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 719/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/21/12/2019

Medan, 21/12/2019

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Dimas Prayoga
NPM : 1605160363
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1. Kurangnya pendekatan pimpinan terhadap karyawannya
2. minimnya kompensasi yg diberikan karyawan
3. lingkungan kerja yg kurangnya diperhatikan karyawan ataupun pimpinan

Rencana Judul : 1. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : ~~Pt. Menara Emas Angkasa~~ **RSU. DR. GL. TOBING**

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Dimas Prayoga)



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN-TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 1234 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2020

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : MANAJEMEN
Pada Tanggal : 09 Januari 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : DIMAS PRAYOGA
N P M : 1605160363
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSU.Dr.GL.Tobing

Dosen Pembimbing : Dr.FAJAR PASARIBU,SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal :**09 Januari 2021**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 13 Jumadil Awwal 1441 H
09 Januari 2020 M



Dekan

H.JANURI,SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 719/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/21/12/2019

Nama Mahasiswa : Dimas Prayoga
NPM : 1605160363
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Tanggal Pengajuan Judul : 21/12/2019

Nama Dosen Pembimbing^{*)} : Fajar Panribu FP

Judul Disetujui^{**)} :

Pengaruh kompensasi, kepemimpinan
dan lingkungan kerja terhadap
kinerja karyawan RSU. Dr. GL. TOBING

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 06 Januari 2020

Dosen Pembimbing

(Fajar Panribu)

Keterangan:

*) Ditua oleh Pimpinan Program Studi

***) Ditua oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prok dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lampiran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



UMSU

Unggul, Cerdas, Terperkeras
Bila mendapat surat ini agar diisikan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 1082-II 3-AU/UMSU-05/ F / 2020 Medan, 13 Jumadil Awwal 1441 H
Lampiran : 09 Januari 2020 M
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pimpinan/Direksi/Kepala Dinas
RSU Dr.GL.TOBING
Jln.Medan Tanjung Morawa
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh


Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : DIMAS PRAYOGA
Npm : 1605160363
Jurusan : MANAJEMEN
Semester : VII (Tujuh)
Judul : Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSU.Dr.GL.Tobing

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wasalamu'alaikum Wr Wb

Dekan 
H. JANURLESE, MM, M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal



RUMAH SAKIT UMUM dr. GL. TOBING

Jln. Medan – Tanjung Morawa Km. 15,5 Tanjung Morawa – 20362
Kabupaten Deli Serdang – Provinsi Sumatera Utara
Indonesia



PT. TEMBAKU DELI MEDICA
Jl. Medan – Tanjung Morawa
Kabupaten Deli Serdang – Provinsi Sumatera Utara
Indonesia
Telp : (061) 7944796
Email : pmp@pttdeli.com

Tanjung Morawa, 23 Januari 2020

No : TDM.RSG/ X / 51 / 1 / 2020
Lampiran : -
Hal : Permohonan Riset

Kepada Yth.,
Dekan UMSU Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Sumatera Utara

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat Saudara No : 1032/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tentang permohonan Riset untuk bahan penyusunan skripsi atas nama : Dimas Prayoga Npm : 1605160363 dengan judul : **Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSU dr.Gl Tobing** ada prinsipnya kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk melakukan Riset tersebut serta nantinya menyampaikan hasil Tugas Akhir ke RSU dr. GL. Tobing.

Demikian kami sampaikan dan atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

PT. Tembaku Deli Medica
Rumah Sakit Umum dr. GL. Tobing

dr. Novi Fitriani
Kepala

Tembusan :
- Peringgal



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : DIMAS PRAYOGA
N.P.M : 1605160363
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Proposal : PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSU.
Dr. GL. TOBING

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
11/2/2020	Judul Harap di Paparkan Model Piramida Terbalik Kata Pengantar, Daftar Isi Harap di Buat juga		
	- Identifikasi masalah harap dibuat sesuai dengan yg disarankan		
10/2 - 10/20	Rumusan dan batasan masalah harap Fokus Pada Variabel Ketiabel yg diteliti		
	- Sistematika Penulisan sesuai dengan Buku Pedoman Bab 2. Kajian Pustaka		
27/2 - 2020	Harap dikutip dari buku-buku terbaru dan hasil Penelitian dibuat dalam Jurnal		
	- kerangka konseptual harap dibuat seperti yg disarankan		
4/2-2020	ACC Main Seminar Proposal ACC		

Pembimbing Proposal

Dr. FAJAR PASARIBU, SE, M.Si

Medan, Februari 2020

Diketahui /Disetujui

Dr. Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext. 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Sabtu, 07 Maret 2020** menerangkan bahwa:

Nama : DIMAS PRAYOGA
N .P.M. : 1605160363
Tempat / Tgl.Lahir : Dusun Pengkolan, 23 Februari 1999
Alamat Rumah : Tanjung Permai Raya Gg.Abadi No.305
JudulProposal :PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSU Dr.GL.TOBING

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan

pembimbing : *Dr.FAJAR PASARIBU,SE.,M.Si.*

Medan, Sabtu, 07 Maret 2020

TIM SEMINAR

Ketua


JASMAN SARIPUDDIN,SE.,M.Si.

Sekretaris


Dr.JUFRIZEN,SE.,M.Si.

Pembimbing


Dr.FAJAR PASARIBU,SE.,M.Si.

Pembanding


NEL ARIANTY, SE.,MM.

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan
Wakil Dekan - I


ADE GUNAWAN, S.P., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Sabtu, 07 Maret 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :


Nama : DIMAS PRAYOGA
N.P.M. : 1605160363
Tempat / Tgl.Lahir : Dusun Pengkolan, 23 Februari 1999
Alamat Rumah : Tanjung Permai Raya Gg.Abadi No.305
Judul Proposal : **PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSU Dr.GL.TOBING**

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul
Bab I	Identifikasi masalah sesuai dan indikator, batasan masalah, manfaat
Bab II	Indikator kinerja, kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan
Bab III	Sampel dan populasi, Teknik Pengumpulan data, Teknik analisis data
Lainnya
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Sabtu, 07 Maret 2020

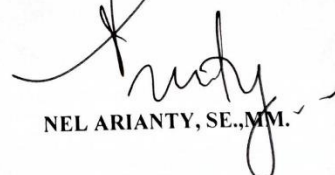
TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.
Pembimbing


Dr. FAJAR PASARIBU, SE., M.Si.

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.
Pembanding


NEL ARIANTY, SE., M.M.



UMSU

Majelis Pendidikan, Penelitian & Pengembangan

Menyampaikan surat ini agar disebarkan
kepada orang-orang yang bersangkutan
dan tanggapnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 1384 /II.3-AU/UMSU-05/F/2020 Medan, 21 Rajab 1441 H
Lamp. : - 16 Maret 2020 M
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
RSU Dr.GL.TOBING
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **DIMAS PRAYOGA**
N P M : **1605160363**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSU.Dr.GL.Tobing**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Peringgal.



RUMAH SAKIT UMUM dr. GL. TOBING

Jln. Medan - Tanjung Morawa Km. 15,5 Tanjung Morawa - 20362
Kabupaten Deli Serdang - Provinsi Sumatera Utara
Indonesia



PO BOX : 4 Medan Indonesia
Fax : (061) 7545909
Telp : (061) 7544796
Email : pmpran_rsg@ptpm2.com

Tanjung Morawa, 04 Maret 2020

No : TDM.RSG/ X/ 133/ III/ 2020
Lampiran : -
Hal : Pemberitahuan selesai Penelitian

Kepada
Dekan UMSU Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Sumatera Utara

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat Saudara No : TDM.RSG/X/51/I/2020 tentang permohonan Izin Penelitian dalam rangka Tugas Akhir atas nama Dimas Prayoga Nim : 1605160363 telah selesai dan sudah menyerahkan hasil laporan ke RSU dr.GL.Tobing.

Demikian kami sampaikan dan atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

PT. Tembakau Deli Medica
Rumah Sakit Umum dr. GL. Tobing



dr. Novi Fitriani
Kepala

Tembusan :
- Peringgal



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : DIMAS PRAYOGA
N.P.M : 1605160363
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSU. Dr. GL. TOBING

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
13 April 2020	Bab II landasan teori harap dikutip dari buku-buku terbaru dan hasil penelitian jangan dikutip dari hasil Skripsi.		
04 Mei 2020	Kerangka konseptual harap dijelaskan dari masing masing hubungan antar variable yang berkaitan dan dikaitkan dengan teori yang ada.		
18 Mei 2020	Didalam pembahasan harus dijelaskan lebih rinci hasil penelitian yang diperoleh dari setiap masing-masing variable.		
06 JUNI 2020	Kesimpulan harap dibuat dalam bentuk kalimat bukan dalam bentuk angka atau hasil hitungan.		
15 Juni 2020	Acc maju siding skripsi		

Pembimbing Skripsi

Dr. FAJAR PASARIBU, SE, M.Si

Medan, Juni 2020
Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si