

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT. GRATIA PLENA MAS MOTOR PALEMBANG**



Nama : Cintami

Nim : 212013221

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS**

2016

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT. GRATIA PLENA MAS MOTOR PALEMBANG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Nama : Cintami

Nim : 212013 222

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

2016

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : CINTAMI

Nim : 212013221

Jurusan : EKONOMI/ MANAJEMEN

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan skripsi orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dan segala konsekuensinya.

Palembang, 15 Januari 2017

Penulis



Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PT. GRATIA PLENA MAS
MOTOR PALEMBANG.

Nama : Cintami

Nim : 212013221

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Mata Kuliah Pokok : Manajemen SDM (Sumber Daya Manusia)

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal 30 januari 2017



Mardiana Puspasari, S.E.,M.Si
NIDN: 0226107001/888129

Mengetahui
Dekan
Ketua Program Studi Manajemen



Hl. Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si
NIDN : 021605701/673839

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Makes your past as your motivation and makes your friend as your inspirations”

(jadikan masalalumu sebagai motivasi dan jadikan masa depanmu sebagai inspirasimu)

“ Hai orang- orang yang beriman, jadikanlah sabar dan shalatmu sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”

(Al-Baqarah : 153).

“ Allah tidak membebani seseorang melainkan dengan kesanggupannya

(Al-Baqarah : 286).

PERSEMBAHAN

Rasa Syukur Kupersembahkan Kepada :

- Tuhan Yang aha esa “ Allah SWT” segala puji baginya
- Nabi besar kita “ Nabi Muhammad Rasuluallah SAW” kekagumanku untuknya Ku persembahkan karya sederhana ini kepada :
- Ayahndaku Tercinta Usman Achmad (alm) dan Ibundaku tersayang Nuya atas Support dan doanya.
- Ayundaku tersayang Mira Suryani yang telah menyayangi saya dan membiayai saya kuliah.
- Keluarga besarku yang luar biasa dengan semangatnya.
- Dosen pembimbingku yang penuh perhatian dalam memberikan bimbingannya.
- Sahabat-sahabat yang selalu ada dan memberikan semangat (Indah,Dama,Meli, Dimas, Anita,Citra,Ayu,Baim,Jono,Rere,Sri)

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas berkat, rahmat, taufik dan hidayah-Nya, penyusunan skripsi yang berjudul “*pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang*” dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak mengalami kendala, namun berkat bantuan, bimbingan, kerjasama dari berbagai pihak dan berkah dari Allah SWT sehingga kendala-kendala yang dihadapi tersebut dapat diatasi. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan kepada Ibu Mardiana Puspasari, S.E.,M.Si selaku pembimbing saya yang telah dengan sabar, tekun, tulus dan ikhlas meluangkan waktu, tenaga dan pikiran memberikan bimbingan, motivasi, arahan, dan saran-saran yang sangat berharga kepada penulis selama menyusun skripsi.

Selanjutnya ucapan terima kasih penulis sampaikan pula kepada:

1. Bapak Abid Djazuli, S.E.,M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Bapak Drs. Fauzi Ridwan S.E., M.M selaku Dekan FE Universitas Muhammadiyah Palembang
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmu, S.E.,M.Si selaku ketua Program Studi manajemen fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Ibu Diah Isnaini, S.E.,M.Si selaku ketua Program Studi manajemen fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
5. Seluruh Dosen dan Karyawan fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah memberikan data-data yang penulis butuhkan dalam penyelesaian skripsi ini

6. Rekan-rekan Mahasiswa Program Studi ekonomi manajemen yang telah banyak memberikan masukan kepada penulis baik selama dalam mengikuti perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.
7. Ibundaku Cik Nuya, ayunda Mira Suryani dan keluargaku yang tidak bisa aku sebutkan namanya satu persatu yang sangat banyak memberikan bantuan moril, material, arahan, dan selalu mendoakan keberhasilan dan keselamatan selama menempuh pendidikan.
8. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebut satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan, sehingga penulis mengharapkan adanya saran dan kritik yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Palembang ,18 Januari 2017

Cintami

212013221

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. GRATIA PLENA MAS MOTOR PALEMBANG

Cintami

Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang
2017

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang. Populasi dan Sampel dalam penelitian adalah 60 karyawan. Menggunakan teknik sampling jenuh.

Variabel yang digunakan yaitu gaya kepemimpinan (X1), kompensasi (X2) lingkungan kerja (X3) dan kepuasan kerja(Y). Sumber data yang digunakan data primer. Teknik pengumpulan data dengan kuisioner yang dibagikan kepada responden PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang. Alat analisis yang digunakan yaitu kualitatif dan kuantitatif, teknik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier berganda, determinasi, uji F dan uji t, yang dihitung dengan bantuan aplikasi SPSS versi 16.0.

Didapat persamaan hasil uji regresi linier berganda $Y = 2,650 + 0.186 X1 + 0,393 X2 + 0,48 X3$. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan $(17.251) > (2,77)$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT ON THE JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES AT PT. GRATIA PLENA MAS MOTOR PALEMBANG

Cintami

Faculty of Economics, Department of Management, University of Muhammadiyah Palembang
2017

ABSTRACT

Objective of this study was to investigate the influence of leadership style, compensation, and work environment on the job satisfaction of employees at PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang. Population and samples in the study were 60 employees using saturated sampling.

The variable were leadership style (X1), compensation (X2) work environment (X3) and job satisfaction (Y). Source of data used primary data. Data collection techniques by questionnaires distributed to respondents at PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang. The analysis used qualitative and quantitative. analysis technique used validity test, reliability test, multiple linear regression, determination, F-test and t-test, which was calculated with SPSS version 16.0.

To be obtained equation of multiple regression test result was $Y = 2,650 + 0.186 X1 + 0.393 X2 + 0.48 X3$. Results hypothesis test showed $(17.251) > (2.77)$ and significant $0,000 < 0,05$. Then H_0 rejected and H_a was accepted which meant that there were simultaneously the influence of leadership style, compensation and work environment on the job satisfaction of employees at PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang.

Keywords: Leadership Style, compensation, work environment and job satisfaction.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	ii
TANDA PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT.....	viii
HALAMAN DAFTAR ISI.....	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	viii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	viii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Permasalahan	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Penelitian Sebelumnya	10
B. Landasan Teori	10

1. Kepuasan Kerja	10
a) Pengertian Kepuasan Kerja	10
b) Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja	10
2. Gaya Kepemimpinan.....	13
a) Pengertian Gaya Kepemimpinan	13
b) Faktor-faktor mempengaruhi gaya kepemimpinan	13
3. Kompensasi	14
a) Pengertian Kompensasi.....	14
b) Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi.....	14
c) Komponen-komponen kompensasi	17
d) Tujuan manajemen kompensasi	18
4) Lingkungan Kerja	19
a) Defenisi lingkungan kerja	19
b) Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja.....	20
c) Jenis-jenis lingkungan kerja	25
C. Hipotesis	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	27
A. Jenis Penelitian.....	27
B. Lokasi Penelitian.....	27
C. Operasionalisasi Variabel.....	28
D. Populasi dan Sampel	29

E.	Data yang diperlukan	30
F.	Metode pengumpulan data	30
G.	Analisis data dan teknik analisis	31
	1. Analisis Data	31
	2. Teknik analisis.....	32
	a. Uji Instrumen.....	32
	1) Uji Validitas	32
	2) Uji Reliabilitas	32
	b. Analisis regresi linier berganda.....	33
	c. Uji hipotesis.....	34
	1). Uji F (Simultan)	34
	2). Uji t (Parsial)	35
	3). Koefisien determinasi	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		38
A.	Hasil penelitian	38
	1). Gambaran tempat penelitian	38
	b. Visi dan Misi Perusahaan	38
	c. Jadwal pelaksanaan kerja perusahaan.....	38
	d. Struktur organisasi	39
	2) Karakteristik responden	40
	a. Jumlah karyawan berdasarkan jenis kelamin	40

b.	Jumlah karyawan berdasarkan umur karyawan.....	41
c.	Jumlah karyawan berdasarkan pendidikan terakhir .	42
d.	Jumlah karyawan berdasarkan pendapatan	43
e.	Jumlah karyawan berdasarkan lama bekerja	44
3)	Gambaran Indikator	45
a.	Variabel gaya kepemimpinan	45
1)	Rekapitulasi jawaban responden atas pernyataan pimpinan saya bersikap tegas.....	45
2)	Rekapitulasi jawaban responden atas pernyataan pimpinan saya percaya diri yang tinggi.....	46
3)	Rekapitulasi jawaban responden atas pernyataan pimpinan saya selalu berinisiatif dalam menemukan pemikiran dan ide-ide yang baru.....	47
b.	Variabel kompensasi	48
1)	Rekapitulasi jawaban responden atas pernyataan gaji yang diberikan sudah sesuai UMR propinsi.....	48
2)	Rekapitulasi jawaban responden atas pernyataan insentif yang saya terima sesuai dengan yang saya kerjakan untuk perusahaan.....	49
3)	Rekapitulasi jawaban responden atas pernyataan saya	

mendapatkan bonus setiap tahun dari perusahaan	50
4) Rekapitulasi jawaban responden atas pernyataan tunjangan jabatan sudah diberikan perusahaan kepada karyawan	51
c. Variabel lingkungan kerja	52
1) Rekapitulasi jawaban responden atas pernyataan kondisi tempat kerja bising	52
2) Rekapitulasi jawaban responden atas pernyataan sirkulasi udara ditempat kerja kurang baik	53
d. Variabel kepuasan kerja.....	54
1) Rekapitulasi jawaban responden atas pernyataan fasilitas yang diberikan perusahaan sudah memadai..	54
2) Rekapitulasi jawaban responden atas pernyataan perusahaan telah memberikan jaminan atas keamanan kerja karyawan	55
3) Rekapitulasi jawaban responden atas pernyataan pihak management sudah berkomunikasi baik dengan bawahan	56
A. Hasil Penelitian	57
1. Uji validitas	57

2. Uji reliabilitas	58
a) Uji reliabilitas variabel gaya kepemimpinan.....	58
b) Uji reliabilitas variabel kompensasi.....	59
c) Uji reliabilitas variabel lingkungan kerja.....	59
d) Uji reliabilitas variabel kepuasan kerja.....	59
3. Analisis regresi linier berganda.....	60
4. Uji hipotesis (Uji t).....	62
5. Uji hipotesis (Uji F).....	64
6. Koefesien determinasi	65
7. Pembahasan hasil penelitian	66
8. Perbandingan penelitian terdahulu	74
Bab V PENUTUP.....	75
A. Kesimpulan	75
B. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 Operasionalisasi variabel	28
Tabel 2 Jumlah karyawan berdasarkan bagian	29
Tabel IV.3 Jumlah karyawan berdasarkan jenis kelamin.....	40
Tabel IV.4 Jumlah karyawan berdasarkan umur karyawan.....	41
Tabel IV.5 Jumlah karyawan berdasarkan pendidikan terahir	42
Tabel IV.6 Jumlah karyawan berdasarkan pendapatan	43
Tabel IV.7 Jumlah karyawan berdasarkan lama bekerja	44
Tabel IV.8 Pimpinan bersikap tegas	45
Tabel IV.9 pimpinan saya percaya diri yang tinggi.....	46
Tabel IV.10 Pimpinan selalu berinisiatif dalam menemukan pemikiran dan ide-ide baru	47
Tabel IV.11 Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan UMR provinsi	48
Tabel IV.12 Insentif yang diberikan sudah sesuai dengan yang saya kerjakan untuk perusahaan	49
Tabel IV. 13 Saya mendapatkan bonus setiap tahun dari perusahaan	50
Tabel IV. 14 Tunjangan jabatan sudah diberikan perusahaan kepada Saya.....	51
Tabel IV. 15 Kondisi ditempat kerja bising.....	52

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Struktur organisasi perusahaan	39
Gambar 2 Diagram pie berdasarkan jenis kelamin.....	40
Gambar 3 Diagram pie berdasarkan umur karyawan	41
Gambar 4 Diagram pie berdasarkan pendidikan terakhir	42
Gambar 3 Diagram pie berdasarkan pendapatan	43
Gambar 4 Diagram pie berdasarkan lama bekerja	44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	: Tabulasi Data
Lampiran 3	: Uji Validitas dan Reliabilitas.....
Lampiran 4	: Distributions Frekuensi Jawaban Angket
Lampiran 5	: Tabel r untuk (df= 51-100)
Lampiran 6	: Tabel t untuk (df=81-120).....
Lampiran 7	: Tabel F Untuk Probabilitas = 0,05
Lampiran 8	: Aktivitas Bimbingan Skripsi.....
Lampiran 9	: Surat Riset Dari Tempat Penelitian
Lampiran 10	: Surat Keterangan Mengikuti Toefl.....
Lampiran 11	: Sertifikat Hafalan Surat Pendek
Lampiran 12	: Sertifikat KKN
Lampiran 13	: Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi
Lampiran 14	: Lembar Pengesahan Abstrak
Lampiran 15	: Biodata penulis
Lampiran 16	: Artikel

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan pasti ingin memiliki sumber daya manusia yang cerdas, terampil dan handal. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan yang bekerja untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan yang cerdas, terampil dan handal sangat diperlukan untuk mengoperasikan, mengatur, dan merawat berbagai mesin dan teknologi yang dimiliki oleh perusahaan. Selain itu, karyawan yang cerdas, terampil dan handal akan menghindarkan perusahaan dari pengeluaran biaya yang tidak perlu untuk memperbaiki mesin, dan teknologi lainnya akibat yang disebabkan oleh faktor manusia.

Menghadapi situasi persaingan yang semakin berat saat ini, tidak ada pilihan lain lagi bagi PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang untuk lebih meningkatkan kinerjanya melalui pembenahan diberbagai aspek baik yang berkaitan dengan masalah operasional, pemasaran, dan juga berkaitan dengan pemberdayaan karyawannya. Perusahaan tidak perlu memandang karyawan hanya sekedar sebagai tenaga kerja semata, tetapi lebih sebagai aset perusahaan yang sangat penting untuk dikelola dengan baik. Adanya kemajuan ilmu pengetahuan yang semakin cepat pada dewasa ini terutama dalam bidang teknologi, telah mengakibatkan menurunnya persentase penggunaan tenaga dalam bidang industri. Ditemukannya mesin-mesin dan teknologi komputer

telah mendesak fungsi tenaga manusia dalam bekerja. Meskipun demikian, tenaga manusia tetap memegang peranan yang cukup penting. Mesin-mesin harus diatur oleh manusia sesuai kebutuhan produksi sebelum dioperasikan, mesin-mesin itu juga harus selalu dirawat oleh manusia agar dapat beroperasi dengan lancar dan mampu bertahan, jika ada kerusakan manusia harus ada yang memperbaikinya. Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Untuk mencapai hal tersebut maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan sistem imbalan yang memuaskan. Suatu cara meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi atau sistem imbalan lainnya.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual dan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda salah satu definisi kepuasan kerja menurut Edy Sutrisno (2012:74) adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain: Fasilitas, keamanan kerja, komunikasi pihak manajemen dengan bawahannya, kesempatan untuk maju, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, kondisi kerja, dan aspek sosial dalam bekerja.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting karena faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kepuasan kerja karyawan, karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat, dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam organisasi tersebut. Salah satu definisi dari gaya kepemimpinan menurut Edy Sutrisno (2012:218) adalah sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: kelebihan kemampuan dalam memimpin, ketegasan, kecerdasan atau kepercayaan diri dan mempunyai banyak inisiatif.

Dalam suatu organisasi perusahaan, kompensasi merupakan faktor penting yang dapat memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di suatu perusahaan tersebut. Salah satu definisi kompensasi menurut Veitzal Rivai (2011:741) adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka. Faktor-faktor yang berhubungan dengan kompensasi secara langsung berupa gaji, upah dan insentif. kompensasi Secara langsung berupa bonus, THR, tunjangan jabatan dan tunjangan kesehatan. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kondisi lingkungan kerja merupakan

salah satu penunjang keputusan kerja karyawan, apabila lingkungan kerja disuatu perusahaan tidak kondusif dalam arti kurangnya penerangan, kebisingan, sirkulasi udara, dan banyaknya sampah berserakan. Defenisi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2012:26) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja adalah: penerangan/cahaya ditempat kerja, temperatur ditempat kerja, kelembabpan ditempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja, kebisingan ditempat kerja, bau-bauan ditempat kerja, getaran mekanik ditempat kerja, tata warna ditempat kerja, dekorasi tempat kerja, musik ditempat kerja, dan keamanan kerja.

Pt. Gratia Plena Mas Motor Adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan motor Honda kepada masyarakat baik secara kredit maupun secara tunai dan didukung dengan 60 karyawan yang merupakan faktor penting dalam menunjang keberhasilan tercapainya tujuan perusahaan. PT. Gratia Plena Mas Motor terletak di JL.Perintis Kemerdekaan 8 RT.017, Palembang Sumatera Selatan, kode pos 30115. Berdasarkan hasil dari pengamatan penulis Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kurangnya kepuasan kerja karyawan di PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang. Yaitu belum adanya fasilitas berupa jaminan kesehatan dan jamsostek. Belum adanya sistem keamanan kerja seperti Satpam dan perusahaan belum menetapkan peraturan mewajibkan karyawan menggunakan APD (Alat Pelindung Diri) dalam bekerja. Belum adanya komunikasi yang baik antara pihak manajemen dengan

karyawan, terlihat pada saat karyawan tidak mencapai target pihak manajemen marah-marah tetapi ketika karyawan mencapai target pihak manajemen hanya diam saja tidak memberikan penghargaan ataupun pujian.

Gaya kepemimpinan yang ada pada PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang menggunakan gaya otoriter, pimpinan sering marah-marah dan selalu memberikan tekanan dan ancaman kepada karyawan untuk selalu mencapai target penjualan motor yaitu 10 unit motor setiap bulannya, apabila tidak mencapai target pimpinan langsung memberhentikan karyawan tersebut. Ketegasan dalam gaya kepemimpinannya kurang tegas, terlihat pada saat jam kerja karyawan masih sering keluar tanpa izin pimpinan, karyawan sering menitip absen pada karyawan lainnya. pimpinan memerintakan karyawannya untuk datang tepat pada waktu tetapi pimpinan sendiri yang datang tidak tepat pada waktunya. Pimpinan kurang percaya diri dalam membuat keputusan terlihat dalam sistem penjualan motor hanya bergabung dengan satu leasing saja yaitu leasing FIF, seharusnya pimpinan bergabung dengan banyak leasing agar konsumen bisa memilih yang mana tingkat suku bunganya yang lebih murah. Pimpinan belum mempunyai inisiatif terlihat pada saat karyawan ditolak oleh konsumen saat menawarkan penjualan motor, karyawan merasa putus asa dan sedih sehingga karyawan merasa takut untuk menawarkan kembali kepada konsumen lainnya. Belum mengadakan promo tahun baru dan tidak up-date banner pada saat ada keluaran produk terbaru dari PT. Gratia Plena Mas Motor tersebut. Permasalahan yang dikeluhkan karyawan PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang juga terdapat pada Kompensasi yaitu gaji yang

tidak sesuai dengan upah minimum provinsi, gajihnya hanya Rp.1.900.000, dan juga pemberian gaji yang telat yang tidak sesuai dengan tanggal yang ditetapkan perusahaan. Insentifnya sangat kecil hanya Rp. 200.000 per Unit motor yang tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan, sedangkan standarnya ada yang Rp. 300.000 dan juga ada yang Rp. 500.000 per Unit motornya. Hal ini membuat karyawan merasa kurang puas karena tidak cukup untuk membeli bensin, dan makan untuk setiap bulanya. Belum adanya tunjangan berupa uang makan setiap harinya, dan uang transportasi untuk karyawan. Dan juga belum adanya bonus yang diberikan kepada karyawan seperti bonus keuntungan dari perusahaan setiap tahunnya.

Terdapat juga permasalahan yang dikeluhkan karyawan PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang pada lingkungan kerja. Cenderung mengganggu karena kebisingan suara yang diakibatkan service motor yang berada tepat disamping kantor dan sirkulasi udara yang kurang bagus dan juga bau-bauan yang disebabkan oleh minyak dan oli yang masih tercium baunya di dalam ruangan kantor. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik mengambil judul penelitian yaitu : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Gratia Plena Mas Motor Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas, maka permasalahan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Adakah Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Gratia Plena Mas Motor

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Gratia Plena Mas Motor .

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan diatas, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya :

a. Bagi penulis

Peneliti dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan agar dapat memberikan informasi serta bahan masukan bagi PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang, yang nantinya dapat meningkatkan

gaya kepemimpinan, kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang.

c. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menambah referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya yang memiliki topik yang sama.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya

Menurut Rifki Afrizal (2012) yang berjudul analisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nindya Karya Persero. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antar gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Nindya Karya (Persero) secara simultan dan parsial.sumber data yang digunakan data primer dan skunder. Teknik pengumpulan data dengan metode kuisisioner yang dibagikan kepada responden yaitu karyawan PT.Nindya Karya (Persero) seluruh departemen. Hasil seluruh analisis yang diperoleh menunjukkan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Nindya Karya (Persero).

Penelitian sejenisnya juga dilakukan oleh Khaidir Anas (2010) dengan judul pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT. Mitra Karya Muda. Rumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah adakah pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Karya Muda. Terdapat tiga variabel yang digunakan yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Populasi penelitian adalah karyawan PT. Mitra Karya Muda sebanyak 33 orang. Dengan

menggunakan teknik total sampling. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Karya Muda.

B. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

a) Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Veitzal Rivai (2011:856) kepuasan kerja merupakan evaluasi yang mengembangkan seseorang atas sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2011:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Menurut Edy Sutrisno (2012:74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

b) Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Menurut Edy Sutrisno (2012:77-78), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. *Kesempatan untuk maju*. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja
2. *Keamanan kerja*. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
3. *Gaji*. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. *Perusahaan dan manajemen*. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
5. *Pengawasan*. Sekaligus atasannya, supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over:
6. *Faktor intrinsik dari pekerjaan*. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. *Kondisi kerja*. Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

8. *Aspek sosial dalam pekerjaan.* Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas tau tidak puas dalam kerja.
9. *Komunikasi.* Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipaki alasan untuk menyukai jabatan-jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atas untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapatan ataupun prestasi karyawanya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
10. *Fasilitas.* Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2007:170) gaya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Edy Sutrisno (2012:218) Gaya Kepemimpinan adalah sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok.

Menurut Rusdy A. Rifai (2009:174) Gaya Kepemimpinan adalah kesanggupan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi langsung maupun tidak langsung demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan

Menurut Rusdy A. Rivai (2009:175) faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1. Kelebihan kemampuan

Pimpinan haruslah identik dengan diupayakan sanggupan untuk melaksanakan sesuatu melebihi orang lain, dengan mana pemimpin dapat mempengaruhi segala kegiatan yang dilakukan dalam organisasi atau perusahaan yang sedang dipimpin sehingga perusahaan tersebut

mencapai tujuan dan menghasilkan profit yang maksimal dan kebutuhan karyawan pun akan terpenuhi dengan tercapainya tujuan perusahaan.

2. Ketegasan

Mampu memecahkan masalah dengan cepat dan cakap.

3. Kepercayaan diri

Kepercayaan diri yang diperoleh oleh kecerdasan, ilmu pengetahuan dan pengalaman.

4. Adanya inisiatif

Dalam berfikir jauh keedepan, selalu menginginkan kemajuan dan cara-cara yang baru.

3. Kompensasi

a. Pengertian kompensasi

Malayu (2011:117) mendefenisikan kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (financial reward) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi.

Menurut Edy Sutrisno (2012:187) Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Veitzal Rivai (2011:741) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka.pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut Malayu (2011:127) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
3. Serikat buruh/organisasi karyawan
4. Produktivitas kerja
5. Pemerintah dengan undang-undang dan kepresnya
6. Biaya hidup
7. Posisi jabatan karyawan
8. Pendidikan dan pengalaman karyawan
9. Kondisi perekonomian nasional

Menurut Tohardi dalam buku Edy Sutrisno (2012:193-194) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi sebagai berikut:

1. Produktivitas

Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang di sumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan. Semakin tinggi output yang dihasilkan maka semakin besar pula komponsasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

2. Kemampuan untuk membayar

Secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi karyawan. Karena sangat mustahil perusahaan membayar kompensasi diatas kemampuan yang ada.

3. Kesediaan untuk membayar

Walaupun karyawan mampu membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil

4. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak oleh perusahaan, maka kompensasi cenderung tinggi, demikian sebaliknya jika penawaran tenaga kerja ke perusahaan rendah, maka pembayaran kompensasi cenderung menurun.

c. Komponen-komponen kompensasi

Komponen-komponen kompensasi Menurut Veitzal Rivai (2011:744) menyatakan kompensasi dapat diberikan dalam bentuk langsung maupun tidak langsung, yaitu:

1) Kompensasi langsung

Kompensasi langsung dibagi menjadi tiga yaitu:

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

b. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

c. Insentif

Insentif adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan tertentu yang berprestasi atau prestasinya diatas standar perusahaan yang ditentukan.

2) Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung yaitu kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka, seperti: Bonus, THR dan tunjangan jabatan, tunjangan kesehatan

d. Tujuan manajemen kompensasi

Menurut Vithzal Rivai (2011:743) tujuan kompensasi meliputi:

1. Memperoleh SDM yang berkualitas

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para karyawan

2. Mempertahankan karyawan yang ada

Para karyawan dapat keluar jika besar komoensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi

3. menjamin keadilan

manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud.

4. penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan

pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku di masa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab dan perilaku-perilaku lainnya.

5. Mengendalikan biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan baik yang beralasan.

6. Mengikuti arahan hukum

Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan

7. Memfasilitasi pengertian

Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialisasi SDM. Manajemen operasional dan para karyawan

8. Meningkatkan efisiensi Administrasi

Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien.

4. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana seorang karyawan menjalankan pekerjaannya, apabila tempat mereka bekerja terasa aman, nyaman, tenang, rapi dan indah maka karyawan akan merasa senang, betah dan semangat menjalankan pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara langsung maupun tidak langsung.

Danang Sunyonto (2015:38) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:28-29) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) membuat penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melakukan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit untuk dicapai.

2. Temperatur ditempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. sebaliknya apabila temperatur udara terlalu panas akibat konveksi dan radiasi yang jauh lebih besar dari kemampuan tubuh untuk mendinginkan diri mealalui sistem penguapannya.

Menyebabkan temperatur tubuh menjadi ikut naik melebihi tingginya temperatur udara. Temperatur yang terlalu dingin akan menyebabkan gairah kerja menurun. Sedangkan temperatur udara yang terlalu panas akan mengakibatkan cepat timbul kelelahan tubuh dan dalam bekerja cenderung membuat banyak kesalahan

3. Kelembaban ditempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi ukuran ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup yaitu untuk proses metabolisme. Udara sekitar dikatakan kotor apabila keadaan oksigen dalam udara telah berkurang dan bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak napas, dan ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

5. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut peneliti kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

6. Getaran mekanik ditempat bekerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ketubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7. Bau-bauan ditempat kerja

Adanya disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja. Dan bau-baun yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “ air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu ditempat pekerjaan.

8. Tata warna ditempat kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataan tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifatnya warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi tempat kerja

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

10. Musik ditempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat mengakibatkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk di kumandangkan ditempat kerja.

11. Keamanan kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi kerja tepat dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya dalam keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaanya. Salah

satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengamanan (SATPAM).

Menurut Alex S. Nitisemito (1984:184) dalam buku Danan Sunyoto (2015:39) Faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan yaitu:

1. Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan, yaitu: Hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan.

2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik, yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi karyawan tentu saja lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier diperusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan-peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk

menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti.

4. Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian.

5. Sirkulasi udara

Untuk sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan yakni pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan, dapat mengusahakan pengaturan suhu udara.

6. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimaksud kedalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

c. Jenis lingkungan kerja

Sedarmayanti (2012:28) menjelaskan, secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

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

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

C. Hipotesis

Ada pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Gratia Plena Mas Motor Palembang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2009 : 53-55) jenis penelitian ini dilihat dari tingkat eksplanasi :

1. Penelitian Deskriptif

Penelitian deskriptif adalah penelitian terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya satu variabel atau lebih.

2. Penelitian Komparatif

Penelitian komparatif adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan, atau berupa hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih.

3. Penelitian Asosiatif

Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel atau lebih.

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pada PT. Gratia Plena Mas Motor Cabang Palembang.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Gratia Plena Mas Motor, JL. Perintis Kemerdekaan 8 RT.017, Palembang Sumatera Selatan, Kode Pos 30155.

C. Operasionalisasi Variabel

Tabel 1
Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator
Kepuasan Kerja karyawan (Y)	kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang	<ul style="list-style-type: none"> a. Fasilitas b. Keamanan kerja c. Komunikasi
Gaya Kepemimpinan karyawan (X_1)	Gaya Kepemimpinan adalah kesanggupan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi langsung maupun tidak langsung demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh PT. Gratia plena mas motor Palembang	<ul style="list-style-type: none"> a. Ketegasan b. Kepercayaan diri c. Adanya inisiatif
Kompensasi karyawan (X_2)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang	Kompensasi langsung <ul style="list-style-type: none"> a. Gaji b. Insentif Kompensasi tidak langsung <ul style="list-style-type: none"> a. Bonus b. Tunjangan jabatan
Lingkungan Kerja karyawan (X_3)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain pada PT.Gratia Plena Mas Motor Palembang.	<ul style="list-style-type: none"> a. Kebisingan di tempat kerja b. Sirkulasi udara c. Bau-bauan

Sumber: Berdasarkan teori 2016

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi (N) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono(2016:90). Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Gratia Plena Mas Motor Palembang yang berjumlah 60 orang karyawan yang dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini.

Tabel 2
Jumlah Karyawan Berdasarkan Bagianya

No	Bagian	Jumble
1	Administrasi	3
2	Kasir	2
3	Seles Counter	6
4	Supervisor	3
5	Seles Lapangan	27
6	Kepala Mekanik	1
7	Mekanik	8
8	Bagian Sparepart	3
9	Driver	4
10	Cleaning Service	3
Jumlah		60

Sumber : PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang, 2016

2. Sampel

Sampel (n) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sugiyono (2016:91). Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 60 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh adalah penentuan bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel Sugiyono (2016:96).

E. Data Yang Diperlukan

Data berdasarkan sumbernya diklasifikasikan menjadi dua (Iqbal Hasan, 2013:33)

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukan. Data Primer disebut juga data asli atau data baru

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada. Data itu biasanya diperoleh dari perpustakaan atau dari laporan-laporan dari peneliti yang terdahulu. Data sekunder disebut juga data tersedia.

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer, berupa jawaban karyawan yang diberikan kepada responden.

F. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2016:14) terdapat berupa metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Interview (wawancara) bentuk komunikasi langsung antara peneliti dan responden komunikasi dalam bentuk tanya jawab dalam hubungan tatap muka, gerak mimik responden merupakan media yang melengkapi kata-kata verbal.

2. Kuisisioner (angket) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab.
3. Observasi adalah teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain yaitu wawancara dan kuisisioner.
4. Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan tertulis tentang berbagai kegiatan atau peristiwa pada waktu lain.

Berdasarkan klasifikasi diatas, metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner.

G. Analisis Data dan Teknik Analisis

1. Analisis data

Menurut Sugiyono (2016:14) analisis data dalam penelitian dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

- a. Analisis Kualitatif** yaitu suatu metode analisis dengan menggunakan data yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar.
- b. Analisis Kuantitatif** yaitu suatu metode analisis dengan menggunakan data berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

Metode analisis data yang digunakan peneliti adalah analisis kuantitatif dan kualitatif. Analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan

pengujian statistik dari hasil kuesioner, kemudian hasil pengujian tersebut akan dijelaskan menggunakan kalimat-kalimat. Dengan kata lain, analisis kuantitatif terlebih dahulu digunakan kemudian dilanjutkan dengan analisis kualitatif. Analisis kualitatif digunakan untuk melihat hasil kuisisioner dengan menggunakan tabulasi(tabelaris) yang berupa penelitian dari hasil pengisian kuisisioner.

2. Teknik Analisis

a. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Menurut Wiratna Sujarweni (2015: 110) uji validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefenisikan suatu variabel. Hasilnya akan ditunjukkan oleh nilai *corrected item-total correlation* dengan taraf signifikan 5%. Jika $r_{tabel} < r_{hitung}$ maka valid. Uji validitas dapat dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor tiap total yang merupakan jumlah skor tiap butir. Dengan rumus *product moment*.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Wiratna Sujarweni (2015:110) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan

dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan reabel apabila nilai *Alpha Cronbach* >0,06 maka instrumen dinyatakan reliabel.

b. Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda menurut Iqbal Hasan (2015:254) adalah regresi dimana variabel terikatnya (Y) dihubungkan/dijelaskan lebih dari satu variabel mungkin dua, tiga dan seterusnya variabel bebas ($X_1 X_2 X_3 \dots X_n$).

Analisis yang digunakan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) kompensasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3), terhadap kepuasan karyawan (Y), maka persamaan regresi linier bergandanya:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Ket:

Y = kepuasan kerja karyawan

a = nilai konstanta

$b_1 b_2 b_3$ = koefisien regresi

X_1 = gaya kepemimpinan

X_2 = kompensasi

X_3 = lingkungan kerja

+ = tanda yang menunjukkan arah hubungan antara Y dan X_1, X_2, X_3 .

e = eror

c. Uji hipotesis

Menurut Iqbal Hasan (2008:140) pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan yaitu keputusan menerima atau menolak hipotesis itu.

1) Uji F (Pengujian Simultan/Bersama)

Menurut Iqbal Hasan (2008:264) Uji F digunakan untuk menguji pengaruh bersama-sama antara Gaya Kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Gratia Plena Mas Motor Palembang.

a) Merumuskan hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang

H_a : Ada pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang.

b) Menentukan harga tabel

Menentukan F tabel dengan tingkat keyakinan 95% tingkat kesalahan (α) = 5% dengan derajat bebas (df) = $n-k-1$ dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan variabel X_1, X_2 dan X_3 terhadap Y.

c) Kriteria pengujian

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_0 diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

d) Kesimpulan

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak artinya gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang.

2) Uji t (Pengujian Parsial/Individu)

Menurut Iqbal Hasan (2008:267) Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang.

a) Menentukan hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang.

H_a : Ada pengaruh secara parsial yang antara gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gratia Pelana Mas Moto Palembang.

b) Menentukan harga tabel

Menentukan t tabel dengan tingkat keyakinan 5% tingkat kesalahan (α) = 5% = 0,005 dan derajat bebas (df) = n-2

c) Kriteria pengujian

H_0 ditolak apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

H_0 diterima apabila $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$

d) Kesimpulan

Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh gaya kepemimpinana, kompensasi dan lingkungan kerja karyawan terhadap kepuasa kerja karyawan PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang dan sebaliknya.

3) Analisis Determinasi (R^2)

Menurut Duwi Priyanto (2010:6 analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas seara serentak terhadap variabel terikat. Koefesien ini menunjukkan seberapa besar persentase variabel variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variabel variabel

dependen. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

Perusahaan PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan motor honda yang berdiri sejak tahun 1999 hingga saat ini, PT. GPMMP menunjukkan prestasi dan sejak berdiri dengan menjaga bersama-sama dealer honda yang lain menghasilkan market share 70% setiap tahunnya. PT. GPMMP terletak di jalan Perintis Kemerdekaan 8 RT.017, Palembang City, South Sumatera, Kode Pos 30155.

2. Visi dan Misi Perusahaan

- a. Visinya adalah memberikan pelayanan yang baik terhadap konsumen serta menjadi top 10 Dealer di main Palembang.
- b. Misinya adalah Menjadi dealer yang terbaik di SumSel

3. Jadwal Pelaksanaan Kerja Perusahaan

Ketentuan jam kerja di PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang yaitu:

- 1) Hari Senin S/d Kamis

Jam masuk/ pulang : jam 08:00 s/d 17:00 WIB

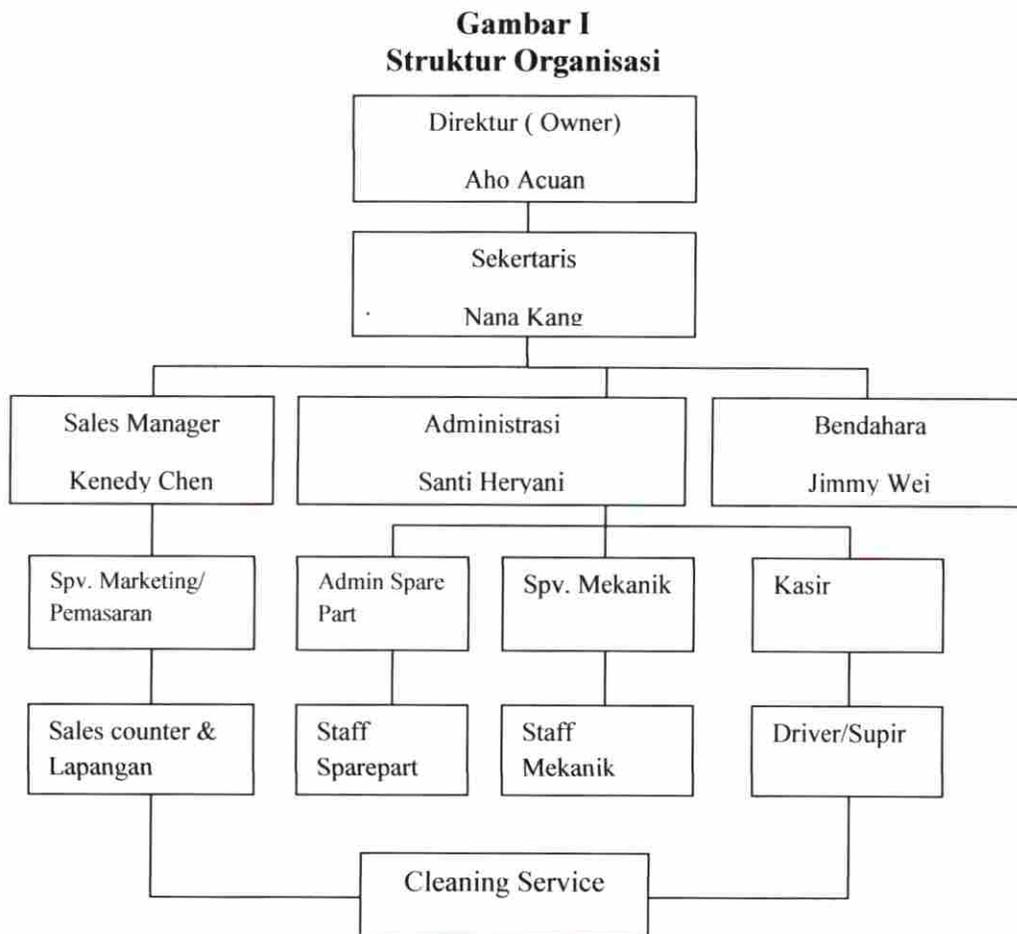
Istirahat: Jam 12:00 s/d 13:00 WIB

2) Hari Jum'at & Sabtu

Jam masuk/pulang : jam 08:00 s/d 16:00

Istirahat: Jam 11:30 s/d 13:30

4. Struktur Organisasi



Sumber: PT. Gratia Plena Mas Motot Palembang

5. Karakteristik Responden

PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan motor honda yang memiliki 60 karyawan dengan perincian sebagai berikut :

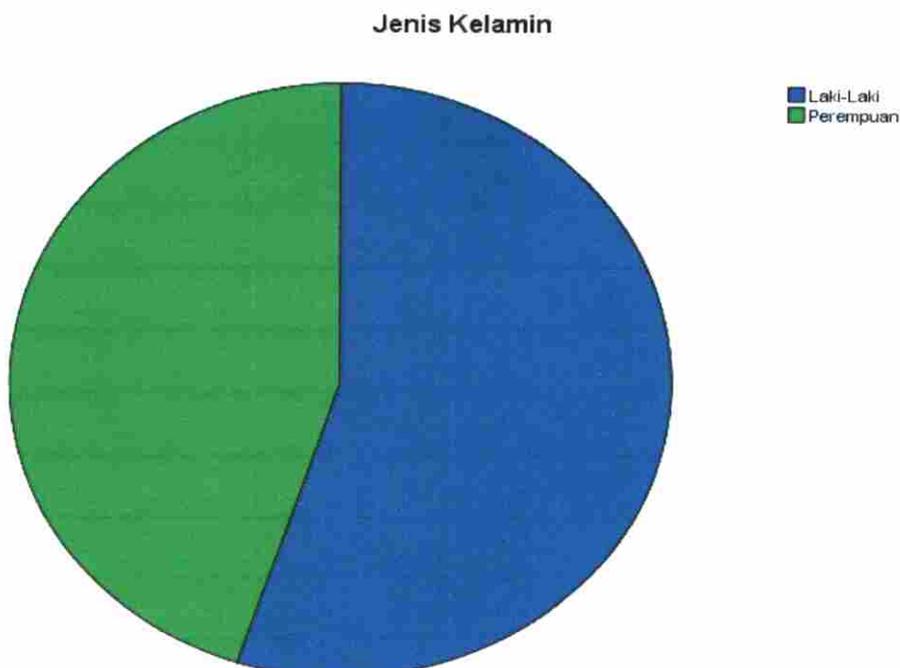
- a. Jumlah karyawan berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel IV.3 dibawah ini

Tabel IV. 3
Jumlah Karyawan PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang
Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	33	55%
2	Perempuan	27	45%
	Jumble	60	100%

Sumber : PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang,2016

Tabel IV.3 ini memperlihatkan bahwa karyawan laki-laki mendominasi pada PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang, hal ini wajar karena tenaga lelaki lebih banyak dibutuhkan dalam bidang pemasaran dan mekanik/service motor. Tabel diatas dapat juga digambarkan dalam bentuk diagram pie berikut ini:



- b. Jumlah karyawan berdasarkan umur karyawan dapat dilihat pada tabel IV.4 dibawah ini:

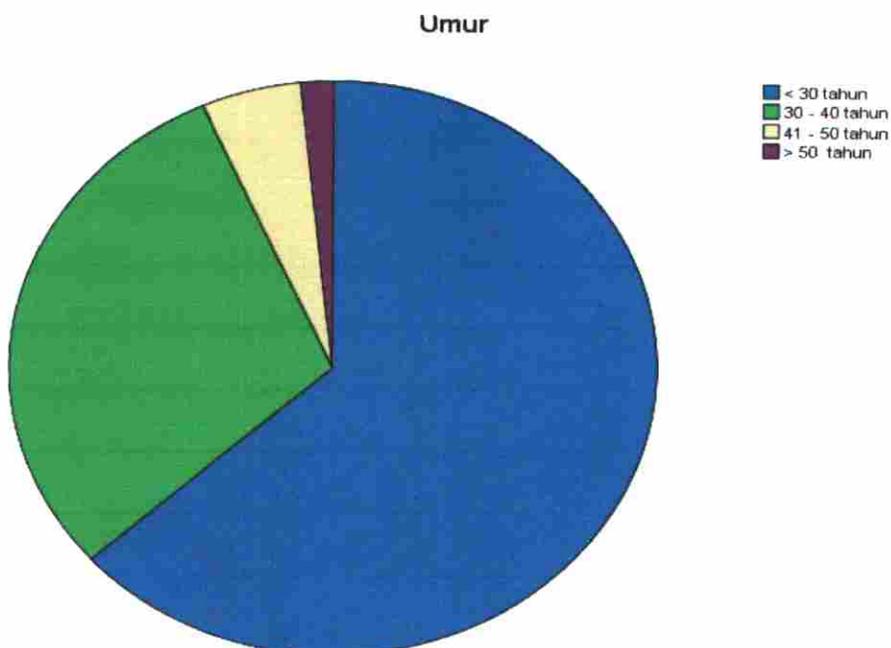
Tabel IV. 4

**Jumlah Karyawan PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang
Berdasarkan Umur Karyawan**

No	Umur Karyawan	Jumlah karyawan	Persentase
1	< 30 Tahun	38	63,3 %
2	30-40 Tahun	18	30 %
3	41-50 Tahun	3	5 %
4	> 50 Tahun	1	1,7 %
		60	100 %

Sumber : PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang, 2016

Tabel IV.4 ini memperlihatkan bahwa karyawan kurang dari umur 30 tahun mendominasi pada PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang, hal ini wajar karena umur < 30 diharapkan lebih semangat dan berprestasi dalam bidang pemasaran dan mekanik/service motor. Tabel diatas dapat juga digambarkan dalam bentuk diagram pie berikut ini:



- c. Jumlah karyawan berdasarkan pendidikan terakhir karyawan dapat dilihat pada tabel IV.5 dibawah ini:

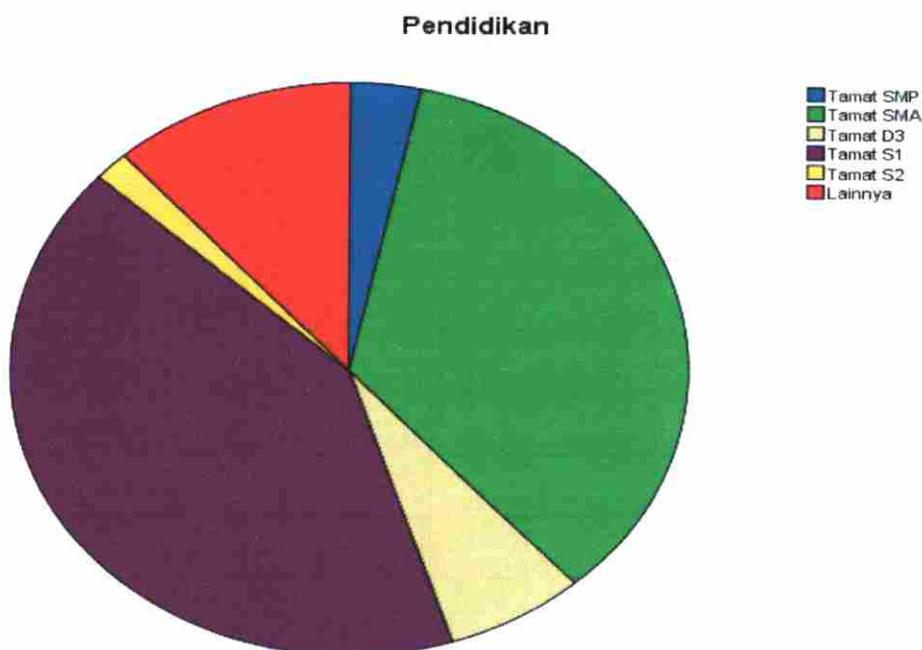
Tabel IV. 5

**Jumlah Karyawan PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang
Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan Karyawan	Jumlah karyawan	Persentase
1	SMP	2	3,3 %
2	SMA	21	35 %
3	Diploma 3	4	6,6 %
4	Strata 1	25	41,7 %
5	Strata 2	1	1,7 %
6	Lainya	7	11,7 %
		60	100 %

Sumber : PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang,2016

Tabel IV.5 ini memperlihatkan bahwa karyawan PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang mempunyai tingkat pendidikan terbanyak S1 yaitu sebanyak 41,7%, dan SMA sebanyak 35%, devisa ini banyak menggunakan tenaga kerja S1 dan SMA, dikarenakan yang dilakukan merupakan kegiatan penjualan motor dan juga membutuhkan karyawan yang mempunyai keterampilan dalam bersosialisasi dalam melakukan penjualan produk. kemampuan lebih dalam memasarkan suatu produk perusahaan. Tabel diatas dapat juga digambarkan dalam bentuk diagram pie berikut ini:



- d. Jumlah karyawan berdasarkan pendapatan karyawan dapat dilihat pada tabel IV.6 dibawah ini:

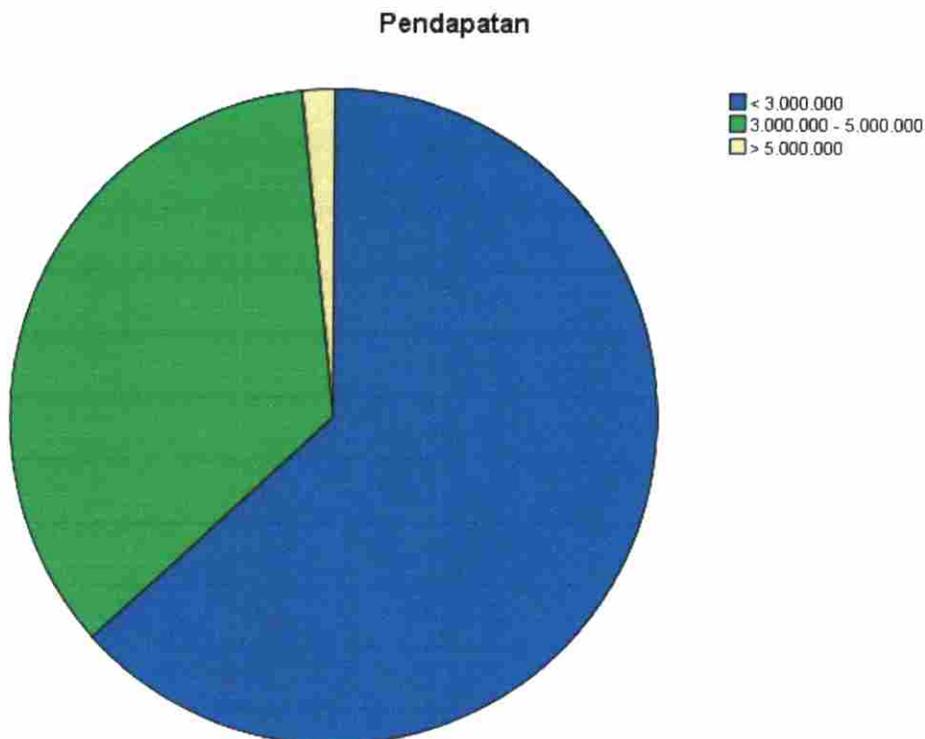
Tabel IV. 6

**Jumlah Karyawan PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang
Berdasarkan Pendapatan**

No	Pendapatan Karyawan	Jumlah karyawan	Persentase
1	< 3.000.000	38	63,3 %
2	3.000.000 – 5. 000.000	21	35 %
3	> 5. 000.000	1	1,7 %
		60	100 %

Sumber : PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang,2016

Tabel IV.6 ini memperlihatkan bahwa pendapatan karyawan PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang kurang dari < 3.000.000 lebih mendominasi yaitu 63,3%. hal ini dikarenakan gaji yang belum sesuai dengan standar upah minimum dan juga susah mencapai target penjualan motor akibat kurangnya motivasi dan persaingan daeler yang semakin ketat sehingga untuk mendapat insentifpun susah untuk didapat. Tabel diatas dapat juga digambarkan dalam bentuk diagram pie berikut ini:



- e. Jumlah karyawan berdasarkan pendapatan karyawan dapat dilihat pada tabel IV.4 dibawah ini:

Tabel IV. 7

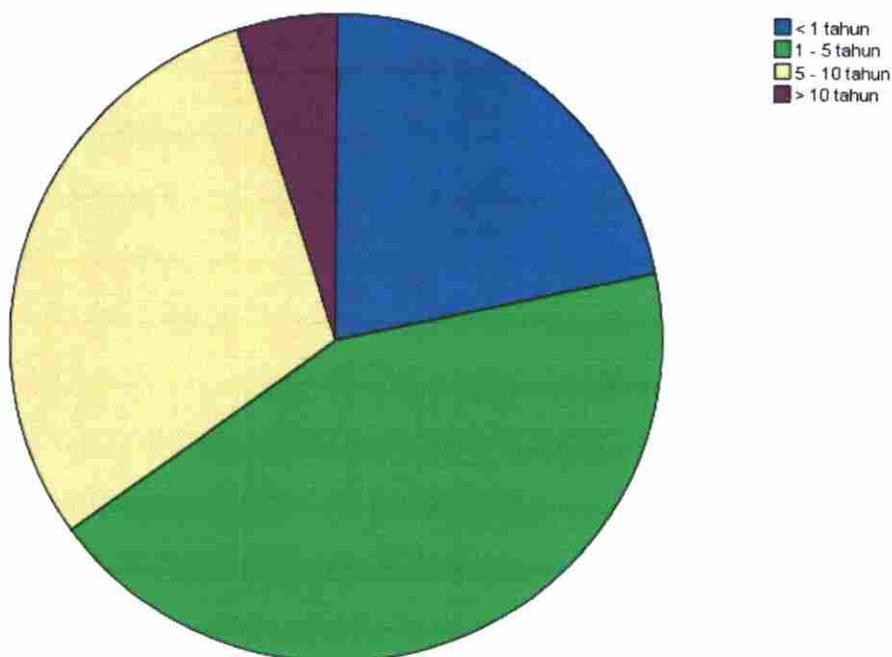
**Jumlah karyawan PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang
Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja	Jumlah Karyawan	Persentase
1	Kurang dari 1 Tahun	13	21,7 %
2	1-5 Tahun	26	43,3 %
3	5-10 Tahun	18	30 %
4	> 10 Tahun	3	5 %
		60	100%

Sumber : PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang,2016

Tabel IV.7 ini memperlihatkan bahwa jumlah karyawan yang bekerja lebih dari 1-5 Tahun sebesar 43,3% dan yang kurang dari 1Tahun yaitu 21,7%. Hal ini dikarenakan PT.Gratia Plena Mas Motor Palembang bergerak dalam bidang penjualan motor jadi tidak banyak karyawan yang bisa bertahan lama bekerja apabila pekerjaanya dirasakan kurang nyaman.Tabel diatas dapat juga digambarkan dalam bentuk diagram pie berikut ini:

Lama Kerja



6. Gambaran Indikator

Berikut ini adalah tabulasi jawaban yang diberikan responden atas butiran pertanyaan dari masing-masing variabel.

a. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

- 1) Rekapitulasi jawaban responden terhadap pernyataan pimpinan saya bersikap tegas dapat dilihat ditabel IV.8 dibawah ini:

Tabel IV.8
Pimpinan saya bersikap tegas

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	26,7%
2	Setuju	20	33,3 %
3	Netral	23	38,3%
4	Tidak setuju	0	0%
5	Sangat tidak setuju	1	1,7%
Total		60	100%

Sumber: Hasil Kuisisioner, 2016

Tabel IV.8 dari 60 orang responden yang diteliti, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (26,7%), responden yang menjawab setuju sebanyak 20 orang (33,3%), responden yang menjawab netral sebanyak 23 orang (38,3%), responden yang menjawab tidak setuju tidak ada dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,7%) sebagian besar responden menjawab setuju, hal ini menunjukkan bahwa pimpinan perusahaan sudah tegas. karena menurut karyawan yang menjadi responden pada saat karyawan melanggar peraturan kerja pimpinan langsung memberikan sanksi.

- 2) Rekapitulasi jawaban responden terhadap pernyataan pimpinan saya percaya diri yang tinggi dapat dilihat di tabel IV.9 dibawah ini.

Tabel IV.9
Pimpinan saya percaya diri yang tinggi

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	0	0 %
2	Setuju	14	23,3 %
3	Netral	23	38,3 %
4	Tidak setuju	19	31,7 %
5	Sangat tidak setuju	0	0
Total		60	100 %

Sumber: Hasil Kuisisioner, 2016

Tabel IV.9 dari 60 orang responden yang diteliti, responden yang menjawab sangat setuju tidak ada responden yang menjawab setuju sebanyak 14 orang (23,3%), responden yang menjawab netral sebanyak 23 orang (38,3%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 19 (31,7%), responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, sebagian besar responden menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa pimpinan belum percaya diri yang tinggi, terlihat pada sistem penjualan motor pimpinan hanya bergabung dengan satu leasing saja.

- 3) Rekapitulasi jawaban responden terhadap pernyataan pimpinan saya selalu berinisiatif dalam menemukan pemikiran dan ide-ide yang baru dapat dilihat di tabel IV.8 dibawah ini.

Tabel IV.10
Pimpinan saya selalu berinisiatif dalam menemukan pemikiran dan Ide-ide yang baru

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	0	0
2	Setuju	13	21,7 %
3	Netral	22	36,7 %
4	Tidak setuju	20	33,3 %
5	Sangat tidak setuju	5	8,30 %
Total		60	100 %

Sumber: Hasil Kuisisioner, 2016

Tabel IV.10 dari 60 orang responden yang diteliti, responden yang menjawab sangat setuju nol persen 0%, responden yang menjawab setuju sebanyak 13 orang (21,7%), responden yang menjawab netral sebanyak 22 orang (36,7%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 20 orang (33,3%) responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 5 orang (8,30%) , sebagian besar responden menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa pimpinan belum mampu berinisiatif dalam menemukan pemikiran dan ide-ide yang baru,yaitu belum memberikan pelatihan metal kepada karyawan agar tetap semangat dan kuat saat ditolak oleh konsumen saat menawarkan penjualan motor, belum mengadakan promo tahun baru dan tidak up-date banner pada saat ada keluaran produk terbaru.

b. Variabel Kompensasi (X_2)

- 1) Rekapitulasi jawaban responden terhadap pernyataan gaji yang diberikan sudah sesuai dengan UMR propinsi dapat dilihat di tabel IV.11 dibawah ini.

Tabel IV.11
Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan UMR Propinsi

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	2	3,3 %
2	Setuju	24	40,0 %
3	Netral	6	10,0 %
4	Tidak setuju	25	41,7 %
5	Sangat tidak setuju	3	5,0 %
Total		60	100 %

Sumber: Hasil Kuisioner, 2016

Tabel IV.11 dari 60 orang responden yang diteliti, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang (3,3%), responden yang menjawab setuju sebanyak 24 orang (40,0%), responden yang menjawab netral sebanyak 6 orang (10,0%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 25 orang (41,7%) responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (5,0%) , sebagian besar responden menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa gaji yang diberikan perusahaan belum sesuai upah minimum propinsi (UMR) yaitu hanya Rp.1.900.000. membuat karyawan merasa kurang puas karena tidak cukup untuk membeli bensin dan makan dan setiap bulanya.

- 2) Rekapitulasi jawaban responden terhadap pernyataan insentif yang saya terima jumlahnya sudah sesuai dengan yang saya kerjakan untuk perusahaan dapat dilihat di tabel IV.12 dibawah ini.

Tabel IV.12
Insentif yang saya terima jumlahnya sudah sesuai dengan yang saya kerjakan untuk perusahaan

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	2	3,3%
2	Setuju	15	25,0%
3	Netral	13	21,7%
4	Tidak setuju	29	48,3%
5	Sangat tidak setuju	1	1,7 %
Total		60	100 %

Sumber: Hasil Kuisisioner, 2016

Tabel IV.12 dari 60 orang responden yang diteliti, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang (3,3%), responden yang menjawab setuju sebanyak 15 orang (25,0%), responden yang menjawab netral sebanyak 13 orang (21,7%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 29 orang (48,3%) responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,7%) , sebagian besar responden menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa menurut para karyawan yang menjadi responden insentif yang diterima masih sangat kecil hanya Rp. 200.000 per-unit motor sehingga karyawan merasa belum sesuai dengan yang dikerjakan dan juga masih kurang tidak cukup untuk membeli bensin dan makan.

- 3) Rekapitulasi jawaban responden terhadap pernyataan saya mendapatkan bonus setiap tahun dari perusahaan dapat dilihat di tabel IV.13 dibawah ini.

Tabel IV.13
Saya mendapatkan bonus setiap tahun dari perusahaan

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	3	5,0%
2	Setuju	12	20,0%
3	Netral	18	30,0%
4	Tidak setuju	27	45,0%
5	Sangat tidak setuju	0	0
Total		60	100 %

Sumber: Hasil Kuisisioner, 2016

Tabel IV.13 dari 60 orang responden yang diteliti, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (5,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang (20,0%), responden yang menjawab netral sebanyak 18 orang (30,0%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 27 orang (45,0%) responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak nol persen (0%) , sebagian besar responden menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum mendapatkan bonus dari perusahaan atas keuntungan yang didapat oleh perusahaan setiap tahunnya.

- 4) Rekapitulasi jawaban responden terhadap pernyataan tunjangan jabatan sudah diberikan perusahaan kepada karyawan dapat dilihat di tabel IV.14 dibawah ini.

Tabel IV.14
Tunjangan jabatan sudah diberikan perusahaan kepada karyawan

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	2	3,3%
2	Setuju	7	11,7%
3	Netral	9	15,0%
4	Tidak setuju	40	66,7%
5	Sangat tidak setuju	2	3,3%
Total		60	100 %

Sumber: Hasil Kuisisioner, 2016

Tabel IV.14 dari 60 orang responden yang diteliti, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang (3,3%), responden yang menjawab setuju sebanyak 7 orang (11,7%), responden yang menjawab netral sebanyak 9 orang (15,0%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 40 orang (66,7%) responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (3,3%) , sebagian besar responden menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa tunjangan jabatan belum diberikan perusahaan kepada karyawan, berupa uang makan perhari dan uang jalan untuk karyawan seles lapangan yang melakukan penjualan motor diluar kota.

c. Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

- 1) Rekapitulasi jawaban responden terhadap pernyataan kondisi ditempat kerja bising dapat dilihat di tabel IV.15 dibawah ini.

Tabel IV.15
Kondisi ditempat kerja bising

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	8	13,3%
2	Setuju	33	55,0%
3	Netral	11	18,3%
4	Tidak setuju	6	10,0%
5	Sangat tidak setuju	2	3,3%
Total		60	100 %

Sumber: Hasil Kuisisioner, 2016

Tabel IV.15 dari 60 orang responden yang diteliti, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang (13,3%), responden yang menjawab setuju sebanyak 33 orang (55,0%), responden yang menjawab netral sebanyak 11 orang (18,3%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 6 orang (10,0%) responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (3,3%) , sebagian besar responden menjawab setuju, hal ini menunjukkan bahwa kondisi ditempat kerja bising yang diakibatkan suara service motor yang berada tepat disamping kantor PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang.

- 2) Rekapitulasi jawaban responden terhadap sirkulasi udara ditempat kerja kurang baik dapat dilihat di tabel IV.16 dibawah ini.

Tabel IV.16
Sirkulasi udara ditempat kerja kurang baik

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	3	5,0%
2	Setuju	5	8,3%
3	Netral	22	36,7%
4	Tidak setuju	24	40,0%
5	Sangat tidak setuju	6	10,0%
Total		60	100 %

Sumber: Hasil Kuisisioner, 2016

Tabel IV.16 dari 60 orang responden yang diteliti, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (5,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 5 orang (8,3%), responden yang menjawab netral sebanyak 22 orang (36,7%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 24 orang (40,0%), responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (10,0%) , sebagian besar responden menjawab tidak setuju, menurut para karyawan yang menjadi responden menjelaskan bahwa keadaan ditempat kerja sehubungan dengan sirkulasi udara sudah cukup baik, hal ini dilihat dengan banyaknya ventilasi dan ruangan yang terbuka.

d. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

- 1) Rekapitulasi jawaban responden terhadap pernyataan fasilitas yang diberikan perusahaan sudah memadai dapat dilihat di tabel IV.17 dibawah ini.

Tabel IV.17
Fasilitas yang diberikan perusahaan sudah memadai

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	0	0%
2	Setuju	22	36,7%
3	Netral	15	25,0%
4	Tidak setuju	22	36,7%
5	Sangat tidak setuju	1	1,7%
Total		60	100 %

Sumber: Hasil Kuisioner, 2016

Tabel IV.17 dari 60 orang responden yang diteliti, responden yang menjawab sangat setuju nol persen (0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang (36,7%), responden yang menjawab netral sebanyak 15 orang (25,0%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 22 orang (36,7%), responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,7%) , sebagian besar responden menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sebagai penunjang keefektivitasan bekerja belum merata. Karena sebagian sudah merasa cukup dan sebagian lagi merasa kurang.

- 2) Rekapitulasi jawaban responden terhadap pernyataan perusahaan telah memberikan jaminan atas keamanan kerja karyawan dapat dilihat di tabel IV.18 dibawah ini.

Tabel IV.18
Perusahaan telah memberikan jaminan atas keamanan kerja karyawan

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	2	3,3%
2	Setuju	15	25,0%
3	Netral	9	15,0%
4	Tidak setuju	0	0%
5	Sangat tidak setuju	34	56,7%
Total		60	100 %

Sumber: Hasil Kuisisioner, 2016

Tabel IV.18 dari 60 orang responden yang diteliti, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang (3,3%), responden yang menjawab setuju sebanyak 15 orang (25,0%), responden yang menjawab netral sebanyak 9 orang (15,0%), responden yang menjawab tidak setuju nol persen (0%), responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 34 orang (56,7%) , sebagian besar responden menjawab sangat tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan belum memberikan jaminan atas keamanan kerja karyawan seperti Satpam.

- 3) Rekapitulasi jawaban responden terhadap pernyataan pihak management sudah berkomunikasi baik dengan bawahan dapat dilihat di tabel IV.19 dibawah ini.

Tabel IV.19
Pihak management sudah berkomunikasi baik dengan bawahan

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	1	1,7%
2	Setuju	25	41,7%
3	Netral	23	38,3%
4	Tidak setuju	10	16,7%
5	Sangat tidak setuju	1	1,7%
Total		60	100 %

Sumber: Hasil Kuisisioner, 2016

Tabel IV.19 dari 60 orang responden yang diteliti, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang (1,7%), responden yang menjawab setuju sebanyak 25 orang (41,7%), responden yang menjawab netral sebanyak 23 orang (38,3%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 10 orang (16,7%), responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,7%) , sebagian besar responden menjawab setuju, hal ini menunjukkan bahwa pihak management sudah berkomunikasi baik dengan sebagian bawahanya dalam memberikan bimbingan, himbauan dan informasi kepada karyawan.

B. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel. Hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dilihat ditabel IV.20 dibawah ini:

Tabel IV.20
Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	ketetapan
Gaya Kepemimpinan X_1	Pernyataan 1	0,869	0,254	Valid
	Pernyataan 2	0,900		
	Pernyataan 3	0,883		
Kompensasi Karyawan X_2	Pernyataan 1	0,795	0,254	Valid
	Pernyataan 2	0,862		
	Pernyataan 3	0,869		
	Penyataaan 4	0,533		
Lingkungan Kerja Karyawan X_3	Pernyataan 1	0,960	0,254	Valid
	Pernyataan 2	0,961		
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Pernyataan 1	0,768	0,254	Valid
	Pernyataan 2	0,787		
	Pernyataan 3	0,666		

Sumber : Data primer yang diolah SPSS versi 16

Dari hasil perhitungan diatas diperoleh untuk variabel gaya kepemimpinan dari 3 butir pertanyaan, kompensasi dari 4 pernyataan, lingkungan kerja 2 pernyataan dan kepuasan kerja 3 pernyataan maka dapat diketahui r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} (0,254) (n=60) sehingga dinyatakan semua butir pernyataan valid dan bisa digunakan untuk penelitian sebelumnya.

2. Uji Reliabilitas

Teknik pengujian reliabilitas menggunakan koefisien alpha cronbach dengan taraf nyata 5% jika nilai *cronbach alpha* $\geq 0,6$ maka reliabel, sedangkan jika nilai *cronbach alpha* $< 0,6$ maka tidak reliabel.

- a. Hasil uji reliabilitas variabel gaya kepemimpinan dapat dilihat ditabel IV.21 dibawah ini:

Tabel IV.21

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.860	3

Sumber : Data primer yang dioleh SPSS versi 16.0

Dari output diatas didapatkan nilai *Alpha Cronbach* = 0,860 karena nilai *alpha Cronbach* lebih besar dari pada 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen dikatakan reliabit

- b. Hasil uji reliabilitas variabel kompensasi dapat dilihat pada tabel IV.22

Dibawah ini:

Tabel IV.22

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.767	4

Sumber : Data primer yang diolah SPSS Versi. 16.0

Dari output diatas didapatkan nilai *Alpha Cronbach* = 0,767 karena nilai *alpha Cronbach* lebih besar dari pada 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen dikatakan reliabit

- c. Hasil uji reliabilitas variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel IV.23 Dibawah ini

Tabel IV.23

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.916	2

Sumber : Data primer yang diolah SPSS Versi. 16.0

Dari output diatas didapatkan nilai *Alpha Cronbach* = 0,916 karena nilai *alpha Cronbach* lebih besar dari pada 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen dikatakan reliabit.

d. Hasil uji reliabilitas variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel IV.24 Dibawah ini:

Tabel IV.24

Hasil Uji Reliabilitas Varibel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.692	3

Sumber : Data primer yang diolah SPSS Versi. 16.0

Dari output diatas didapatkan nilai *Alpha Cronbach* = 0,692 karena nilai *alpha Cronbach* lebih besar dari pada 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen dikatakan reliabit.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan(X_1), kompensasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel IV.25 dibawah ini:

Tabel IV.25

Hasil Analisis Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2.650	1.371	
	Gaya Kepemimpinan	.186	.090	.220
	Kompensasi	.393	.076	.583
	Lingkungan Kerja	.048	.111	.044

a. Dependent Variabel Kepuasan Kerja

Koefesien regresi masing-masing variabel yaitu nilai konstanta (Constan) sebesar 2.650, koefesien regresi variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,186, Kompensasi (X_2) sebesar 0,393, dan lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,048, koefesien-koefesien tersebut dapat dibentuk suatu persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

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

$$Y = 2,650 + 0.186 X_1 + 0,393 X_2 + 0,48 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, dengan nilai koefesien regresi untuk varibel gaya kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) bernilai positif berarti apabila terjadi peningkatan pada gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya jika terjadi penurunan

pada gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja maka akan mengakibatkan penurunan pada kepuasan kerja karyawan.

4. Uji Hipotesis (Uji t)

Analisis uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Gratia Plena Mas Motor Palembang secara parsial dapat dilihat pada tabel IV.26 dibawah ini:

Tabel IV.26

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.650	1.371		1.932	.058
Gaya Kepemimpinan	.186	.090	.220	2.064	.044
Kompensasi	.393	.076	.583	5.166	.000
Lingkungan Kerja	.048	.111	.044	.428	.670

a. Dependent Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis diatas, maka diperoleh data berikut ini:

1. Pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Gratia Plena Mas Motor Palembang. diperoleh hasil nilai t_{hitung} variable gaya kepemimpinan yaitu sebesar $(2,064) > t_{tabel}(2,002)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

karyawan pada PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang. Besarnya pengaruh variable gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja tersebut yaitu 0,220 persen (22%).

2. Pengaruh variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang diperoleh hasil nilai t_{hitung} variable kompensasi yaitu sebesar $(5,166) > t_{tabel}(2,002)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang. Besarnya pengaruh variable kompensasi terhadap kepuasan kerja tersebut yaitu 0,583 persen (58,3%).
3. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang. diperoleh hasil nilai t_{hitung} $(0,428) > t_{tabel}(2,002)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang. Besarnya pengaruh variable lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja tersebut yaitu 0,044 persen (44%).

5. Uji Hipotesis (Uji F)

Uji simultan dengan menggunakan uji F digunakan untuk melihat berpengaruh atau tidak variable gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel IV.27 dibawah ini :

Tabel IV.27

**Uji F (Simultan)
ANOVA^b**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	111.396	3	37.132	17.251	.000 ^a
Residual	120.537	56	2.152		
Total	231.933	59			

- Predictors (constant), gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja
- Dependent variabel : kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh data bahwa nilai signifikansi yaitu sebesar 0,000 lebih kecil bila dibandingkan dengan alpha sebesar 0,05. Selain itu, nilai $F_{hitung}(17,251)$ juga lebih besar dibandingkan dengan $F_{tabel}(2,77)$. Dari hasil analisis tersebut juga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Gratia Plena Mas Motor Palembang secara simultan.

6. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Analisis determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya kontribusi variable independen terhadap variable dependen secara bersama-sama. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel IV.28 berikut ini;

Tabel IV.28
Uji Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.480	.452	1.46712

- a. Predictors (constans) Gaya Kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja

Berdasarkan hasil analisis diperoleh data bahwa besarnya angka R *square* (r^2) adalah 0,480, angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Gratia Plena Mas Motor Palembang dengan cara menghitung koefisien dengan menggunakan rumus berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,480 \times 100\%$$

$$KD = 0,480\%$$

Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Gratia Plena Mas Motor Palembang secara simultan adalah 48 persen, sedangkan sisanya 52 persen (100 persen – 48persen)

dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan kata lain, variabelitas dependen yang dapat diterangkan dengan menggunakan variable gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja adalah sebesar 48 persen, sementara pengaruh yang disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar model ini adalah sebesar 52 persen.

Berdasarkan pengujian diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang. Gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, puas atau tidaknya karyawan berdampak pada kelangsungan perusahaan, apabila karyawan puas maka PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang akan terus berjalan, sebaliknya bila karyawan tidak puas kemungkinan PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang akan jatuhpun dapat terjadi.

7. Pembahasan Hasil Penelitian

Berkaitan dengan pengaruh variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan didalam penelitian ini, peneliti dalam hal ini akan membahas pengaruhnya, didalam penelitian ini peneliti menggunakan objek PT.Gratia Plena Mas Motor Palembang. Pada pembahasan yang telah peneliti jelaskan sebelumnya, dan melalui hasil penelitian berdasarkan jawaban responden yang telah peneliti bahaskan, telah diketahui bahwa

memang ada pengaruh yang signifikan didalam penelitian ini, penjelasan untuk masing-masing pengaruh tersebut peneliti jelaskan sebagai berikut:

a. Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan adalah sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Gaya Kepemimpinan indikatornya adalah ketegasan, kepercayaan diri dan adanya inisiatif.

- 1) Berdasarkan indikator ketegasan, apabila pimpinan perusahaan memiliki tingkat intensitas ketegasan yang baik atau selaras dalam menyikapi keadaan yang terjadi didalam perusahaan, maka akan menambah aspek nilai positif dan memberikan kekuatan terhadap gaya kepemimpinan.
- 2) Berdasarkan indikator kepercayaan diri, apabila pimpinan memiliki kepercayaan diri yang tinggi, maka akan menumbuhkan kepercayaan diri pula pada karyawannya, karena perspektif nilai yang dimiliki seorang karyawan akan tumbuh dan dimulai dari pemimpinnya. Dengan demikian apabila kepercayaan diri dimiliki oleh seorang pemimpin maka akan menambah tarikan positif kearah gaya kepemimpinan seorang pemimpin.
- 3) Berdasarkan indikator inisiatif, apabila didalam kepemimpinan seorang pemimpin selalu memiliki inisiatif maka akan selalu terpacu dalam menemukan pemikiran dan ide-ide yang baru dalam mengembangkan perusahaan. Dengan demikian semakin

tinggi inisiatif seorang pemimpin maka akan semakin memperkuat gaya kepemimpinannya didalam perusahaan.

Berdasarkan ketiga indikator tersebut, apabila dikolaborasikan atau digabungkan akan memperjelas atau mempertebal gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang baik dan seharusnya. Semakin baik gaya kepemimpinan akan menciptakan kepuasan kerja karyawan, karena berdasarkan indikator tersebut maka akan terlihat apabila pemimpin tegas maka tidak akan ada istilah pilih kasih pemimpin dalam menyikapi karyawan, apabila pemimpin memiliki kepercayaan diri maka karyawan akan memiliki kepercayaan pula kepada pemimpin dan perusahaan, dan apabila pemimpin memiliki inisiatif yang tinggi maka karyawan tidak akan merasa bosan dengan kepemimpinan seorang pemimpin.

b. Kompensasi

Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi indikatornya adalah gaji, insentif, bonus dan tunjangan.

1) Berdasarkan indikator gaji, apabila gaji yang dibayarkan sudah sesuai dengan tingkat pekerjaan karyawan maka akan memberikan kepuasan kerja karyawan, hal ini dikarenakan gaji merupakan suatu bayaran yang menyeimbangkan suatu upaya

atau usaha karyawan didalam bekerja menjadi material-material yang diterima karyawan.

- 2) Berdasarkan indikator insentif, apabila insentif yang diterima jumlahnya sudah sesuai dengan apa yang sudah karyawan kerjakan maka akan memberikan kepuasan kerja karyawan, karena insentif merupakan imbalan atas kinerja dan prestasi karyawan yang melebihi standar perusahaan, dengan demikian apabila karyawan merasa upaya lebihnya terhadap pekerjaan yang ia lakukan dihargai dan diberikan imbalan yang sesuai, maka akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk mempertahankan prestasi kerjanya, sehingga dapat terlihat bahwa karyawan merasa puas.
- 3) Berdasarkan indikator bonus, apabila perusahaan berada pada titik profitabilitas yang lebih biasanya pada setiap periode tertentu akan memberikan bonus kepada karyawannya, maka bonus ini akan memberikan kepuasan kerja terhadap karyawannya, dengan demikian karyawan akan memiliki tambahan penghasilan diluar dari gajinya dari perusahaan, hal ini akan menimbulkan rasa didalam diri karyawan bahwa perusahaan tempatnya bekerja tidak ragu untuk memberikan hal yang lebih kepada karyawannya apabila berada pada titik profitabilitas lebih, sehingga karyawan akan termotivasi untuk berusaha menjaga titik profitabilitas perusahaan tersebut.

4) Berdasarkan indikator tunjangan, tunjangan merupakan salah satu indikator yang memperkuat pondasi kompensasi, karena tunjangan merupakan suatu jaminan yang menunjang kinerja karyawan, seperti contohnya tunjangan jabatan memberikan jaminan untuk biaya tambahan selama karyawan menduduki suatu jabatan. Dengan demikian karyawan akan merasa terbantu dan sedikit mendapatkan kemudahan dalam hal operasionalisasinya didalam bekerja. Hal yang berkaitan tunjangan ini tentunya akan memberikan efek nilai positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana seorang karyawan menjalankan pekerjaannya, apabila tempat mereka bekerja terasa aman, nyaman, tenang, rapi dan indah maka karyawan akan merasa senang, betah dan semangat menjalankan pekerjaannya. Lingkungan

kerja indikatornya adalah kebisingan ditempat kerja, sirkulasi udara dan bau-bauan.

1) Berdasarkan indikator kebisingan, kebisingan merupakan suatu hal yang mengganggu kenyamanan didalam bekerja, hal ini akan berdampak pada aktifitas karyawan yang terganggu, karena untuk memaksimalkan seorang karyawan didalam bekerja pada umumnya haruslah menempatkan keadaan karyawan pada

keadaan yang tenang sebab apabila dalam keadaan tenang maka karyawan akan merasakan kenyamanan dan tidak terganggu pemikiran yang teralihkan oleh kebisingan. Indikator ini tentu saja sangat memberikan pengaruh yang spesifik terhadap kepuasan kerja karyawan karena apabila karyawan merasakan ketenangan maka ia akan merasakan suatu kepuasan didalam bekerja.

- 2) Berdasarkan indikator sirkulasi udara, sirkulasi udara ditempat kerja baik maka akan memberikan kecukupan oksigen yang diterima oleh karyawan, hal ini berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karena didalam bekerja karyawan menggunakan tenaga serta pikirannya, sehubungan itu sirkulasi udara mempengaruhi arus keluar masuknya udara yang mempengaruhi asupan udara ke otak karyawan, sirkulasi udara tersebut buruk maka akan berdampak pada sirkulasi udara yang masuk ke otak karyawan, apabila sirkulasi udara ini buruk bukankah akan menghambat kerja otak karyawan yang menimbulkan ketidak efektifannya didalam bekerja.
- 3) Berdasarkan indikator bau-bauan, hal-hal yang menyangkut bau-bauan merupakan salah satu aspek kecil yang seringkali terabaikan oleh setiap perusahaan, padahal aspek ini memiliki pengaruh terhadap kenyamanan karyawan didalam bekerja. Hal ini didasari dengan adanya kemungkinan bahwa bau-bauan yang

mengganggu tersebut dapat mengganggu fokus karyawan didalam bekerja karena menanggapi respon penciuman yang mengganggu dirinya. Apabila hal ini terus terabaikan maka tentunya akan mengurangi kepuasan kerja karyawan, karena bagaimana mungkin seorang karyawan akan merasa puas didalam bekerja apabila dirinya tidak merasakan kenyamanan didalam bekerja.

d. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang mengembangkan seseorang atas sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja indikatornya adalah fasilitas, keamanan kerja dan komunikasi.

- 1) Berdasarkan indikator fasilitas, fasilitas merupakan faktor penunjang operasi pekerjaan, dengan fasilitas yang memadai dan bermanfaat dalam kegiatan operasi pekerjaan maka hal ini akan berdampak memberikan efek kemudahan bagi karyawan, dengan kemudahan atas fasilitas yang diperoleh karyawan maka akan memberikan nilai positif pada kepuasan kerja karyawan.
- 2) Berdasarkan indikator keamanan kerja, apabila karyawan memperoleh jaminan atas keamanan kerjanya maka karyawan dapat melakukan pekerjaan secara tenang karena tidak perlu terganggu akan hal yang mengancam keselamatannya. Maka hal ini akan sangat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, sebab dalam keadaan ini karyawan akan merasakan

jauh dari resiko dan ancaman-ancaman yang membahayakan keselamatannya.

- 3) Berdasarkan indikator komunikasi, komunikasi merupakan salah satu kontak hubungan yang dijalin dari pihak manajemen hingga bawahan berkaitan dengan urusan pekerjaan. Apabila komunikasi ini berjalan dengan baik, maka komando dari pihak manajemen akan benar-benar tepat sasaran sampai pada karyawan, dengan demikian hal ini akan berdampak pada efektifitas kerja karyawan yang akan terarah tepat pada sasaran yang diinginkan pihak manajemen, hal ini tentu saja akan mempererat jalinan keselarasan atau keserasian antara manajemen dan bawahan, serta hal ini akan memperkecil kesalah pahaman diantara pihak manajemen dan pihak bawahan. Dengan adanya kontak komunikasi yang seperti ini maka akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena memperoleh kesesuaian dengan pihak manajemen.

8. Perbandingan Penelitian Terdahulu

Tabel IV.29

Perbandingan Penelitian Terdahulu

No	Keterangan	Khaidir Anas (2010)	Rifky Afrizal (2012)	Cintami (2016)
1	Judul	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Karya Muda.	Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nindya Karya Persero	Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang
2	Rumusan Masalah	Adakah pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Karya Muda	Adakah analisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nindya Karya Persero	Adakah pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang
3	Jenis Penelitian	Asosiatif	Asosiatif	Asosiatif
4	Variabel dan Indikator	<p>a. Kompensasi (imbalan yang bersifat financial dan imbalan non financial).</p> <p>b. Lingkungan kerja (hubungan karyawan, kebisingan, pencahayaan, rasa aman, dan sirkulasi udara)</p> <p>c. Kepuasan kerja (pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi pekerjaan dan atasan langsung)</p>	<p>a. Gaya Kepemimpinan (mengarahakan, motivasi, memeberikan wewenang, melibatakan bawahan dalam pengambilan keputusan dan pengawasan)</p> <p>b. Lingkungan Kerja (hubungan karyawan, kebisingan rasa aman, pencahayaan, dan sirkulasi udara)</p> <p>c. Kompensasi (adil, layak, bonus, penghargaan dan fasilitas).</p> <p>d. Kepuasan Kerja (balas jasa, fasilitas, promosi, pekerjaan itu sendiri dan sifat pimpinan)</p>	<p>a. Gaya kepemimpinan (ketegasan, kepercayaan diri dan adanya inisiatif).</p> <p>b. Lingkungan kerja (kebisingan, sirkulasi udara dan bau-bauan).</p> <p>c. Kompensasi (Gaji, insentif, bonus dan tunjangan).</p> <p>d. Kepuasan Kerja (fasilitas, keamanan kerja dan komunikasi)</p>
5	Data yang digunakan	Primer dan sekunder	Primer dan sekunder	Primer
6	Metode pengumpulan data	Kuisisioner dan dokumentasi	Kuisisioner dan dokumentasi	Kuisisioner
7	Teknik Analisis	Analisis deskriptif, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas,UjiMultikolonieritas,UjiHeterokedasastisitas) Regresi linierberganda, Uji t.	Uji Validitas, Uji Reliabilitas,Uji Asumsi Klasik (Uji Multikolonieritas,Uji Heterokedasastisitas, Uji Normalitas), Regresi Linier Berganda, Uji F dan Uji t	Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t dan Uji R2
8	Hasil Penelitian	Terdapat pengaruh yang Signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Karya Muda	Terdapat pengaruh yang Signifikan antara Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nindya Karya Persero	Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang

Sumber : Khaidir Anas (2010),Rifky Afrizal (2012) dan Cintami (2016)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan telah dipaparkan pada bab sebelumnya, diperoleh hasil analisis yang dihitung menggunakan aplikasi computer SPSS versi 16, bahwa adanya pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Gratia Plena Mas Motor Palembang

Secara umum diperoleh nilai signifikannya adalah 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran dari segi gaya kepemimpinan untuk tetap memepertahankan ketegasanya, kepercayaan diri dan lebih berinisiatif lagi dalam menemukan ide-ide baru terhadap kepemimpinanya. Dari segi kompensasi diharapkan pimpinan untuk memberikan gaji karyawan sesuai dengan upah minimum propinsi dan memberikan gaji tepat waktu. Sedangkan dari segi Lingkungan Kerja diharapkan pimpinan untuk memperhatikan agar tidak adanya kebisingan ditempat kerja, misalnya membuat ruang kedap suara sehingga suara bising tidak terdengar lagi dikantor .

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, Rifki. (2012). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Nindya Karya Persero*. Jurnal Manajemen Ekonomi, 1(1), Hal. 1-14.
- Anas, Khaidir. (2010). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda*. Jurnal Manajemen Ekonomi, 1(1), Hal. 1-11.
- Hasan, Iqbal. (2008a). *Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik Deskriptif)*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Hasan, Iqbal. (2015b). *Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif)*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P Malayu. (2007a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2011b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Priyanto, Duwi. (2010) *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, Yogyakarta: Media Kom.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung PT. Refika Aditama.

- Rifai, Rusdy A. (2009). *Pengantar Manajemen*. Palembang: Lembaga Peneliti Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Rivai, Veitzal. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan metode R&D*, Alfabeta, CV. Bandung.
- Sujarweni, Wiratna. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS (Center Of Academic Publishing Service)
- Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.

DAFTAR PERTANYAAN (KUESIONER)
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.GRATIA
PLENA MAS MOTOR PALEMBANG.

Mohon kesediaan Ibu/Bapak/Saudara/Saudari untuk mengisi daftar pertanyaan berikut sebagai bahan penulisan skripsi. Jawaban dapat dituliskan dengan memberikan tanda pada salah satu pilihan jawaban yang menurut Ibu/Bapak/Saudara/Saudari paling tepat. Jawaban ini tidak akan dipublikasikan, karena hanya untuk kepentingan ilmiah sesaat. Atas ketersediaan Ibu/Bapak/Saudara/Saudari saya ucapkan terimakasih.

A. Identitas Responden

Berilah tanda (\surd) pada pernyataan yang telah disediakan.

1. Jenis kelamin :

Laki-laki Perempuan

2. Umur :

< 30 tahun 41 – 50 tahun

30 – 40 tahun > 50 tahun

3. Pendidikan :

SMP Diploma 3 Strata 2

SMA Strata 1 Lainnya

4. Pendapatan:

Rp. < 3.000.000,-

Rp. 3.000.000,- - Rp. 5.000.000,-

Rp. > 5.000.000,-

5. Lama bekerja :

Kurang dari 1 Tahun 5- 10 Tahun

1 - 5 Tahun > 10 Tahun

B. Petunjuk pengisian

Berilah tanda (\surd) pada salah satu pilihan jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Saudara/Saudari/ yang paling tepat. Keterangan jawaban kuesioner sebagai berikut:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

A. Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Fasilitas yang diberikan perusahaan sudah memadai					
2.	Perusahaan telah memberikan jaminan atas keamanan kerja karyawan					
3.	Pihak management sudah berkomunikasi baik dengan bawahan					

B. Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Pimpinan saya bersikap tegas					
2.	Pimpinan saya percaya diri yang tinggi					
3.	Pimpinan saya selalu berinisiatif dalam menemukan pemikiran dan ide-ide yang baru					

C. Kompensasi

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan UMR propinsi					
2.	Insentif yang saya terima jumlahnya sudah sesuai dengan yang saya kerjakan untuk perusahaan					
3.	Saya mendapatkan bonus setiap tahun dari perusahaan					
4.	Tunjangan jabatan sudah diberikan perusahaan kepada karyawan					

D. Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Kondisi ditempat kerja bising					
2.	Sirkulasi udara ditempat kerja kurang baik					

TABULASI DATA

No. Res p	IDENTITAS					ITEM PERNYATAAN													Tot al X1	Tot al X2	Tot al X3	Tot al Y
	Jen s Kela min	Um ur	Pend idika n	Pe nd apa tan	La ma Bek erja	X1 1	X1 2	X1 3	X2 1	X2 2	X2 3	X2 4	X3 1	X3 2	Y 1	Y 2	Y 3					
1	2	2	4	2	3	3	3	3	2	4	3	2	4	4	4	2	3	9	11	8	9	
2	2	1	4	1	3	2	2	2	4	4	4	2	1	1	4	2	3	6	14	2	9	
3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	4	2	2	2	3	6	8	6	7	
4	2	1	2	1	1	4	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	7	8	5	7	
5	2	1	2	1	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	9	10	6	8	
6	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	6	7	6	6	
7	2	1	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	3	6	8	8	8	
8	2	1	2	1	1	2	3	1	2	2	2	2	3	3	3	2	3	6	8	6	8	
9	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	2	1	5	5	2	2	4	4	5	10	8	
10	2	1	4	1	2	2	1	1	1	2	2	2	5	5	2	2	1	4	7	10	5	
11	2	2	1	1	3	4	2	3	2	2	2	2	5	5	4	2	3	9	8	10	9	
12	2	1	1	1	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	12	14	8	12		
13	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	5	5	2	2	2	6	8	10	6	
14	2	2	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	12	16	4	8	
15	2	1	6	1	2	3	3	3	4	2	2	2	5	5	2	2	3	9	10	10	7	
16	2	2	4	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	2	2	2	6	13	6	6	
17	2	1	4	1	1	3	2	2	2	2	2	2	5	4	2	2	3	7	8	9	7	
18	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	4	2	2	3	8	8	8	7	
19	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	2	3	6	10	6	9	
20	2	1	4	1	1	2	3	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	7	8	8	6	
21	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	6	8	8	6	
22	2	1	4	2	3	3	2	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	7	14	7	11	
23	2	1	6	1	2	3	2	3	2	3	2	2	4	3	3	2	3	8	9	7	8	
24	2	1	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	3	6	8	8	7	
25	2	1	4	1	1	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	6	8	8	8	
26	2	2	4	1	2	3	2	2	2	2	2	3	4	3	4	3	2	7	9	7	9	
27	2	1	4	1	2	4	3	3	2	2	2	4	4	4	3	4	4	10	10	8	11	
28	1	1	4	2	3	2	2	2	4	4	5	3	5	4	3	2	4	6	16	9	9	
29	1	1	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	4	4	3	2	3	9	8	8	8	
30	1	1	2	2	2	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	2	3	9	14	6	9	
31	1	1	4	2	2	5	4	4	5	2	2	1	4	4	1	2	3	13	10	8	6	
32	1	1	4	2	2	4	4	3	4	2	2	2	3	3	2	2	3	11	10	6	7	
33	1	2	4	2	3	4	4	4	4	5	5	2	2	2	4	2	4	12	16	4	10	
34	1	2	1	2	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	9	14	8	10	
35	1	2	4	1	2	4	5	3	4	2	2	2	4	4	2	2	4	12	10	8	8	
36	1	2	4	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	8	11	6	8		
37	1	1	4	1	1	3	3	2	2	2	3	2	4	3	2	3	2	8	9	7	7	
38	1	1	2	2	2	4	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	10	9	5	8	
39	1	1	2	1	3	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	2	8	12	8	10		
40	1	1	2	1	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	4	12	10	8	8	
41	1	2	2	1	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	12	12	8	10	
42	1	1	3	1	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	4	12	8	8	10	
43	1	1	6	1	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	10	13	8	12		
44	1	1	6	1	1	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	10	13	8	11		
45	1	1	2	1	1	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	11	12	6	10	
46	1	1	2	1	2	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	11	12	7	11	
47	1	1	2	1	2	4	4	3	4	4	3	2	4	3	3	4	4	11	13	7	11	
48	1	1	6	1	2	4	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	3	11	12	8	10	
49	1	2	6	1	3	4	4	2	4	4	3	2	3	3	4	2	3	10	13	6	9	
50	1	2	6	1	2	4	3	4	4	3	3	2	4	3	4	4	3	11	12	7	11	
51	1	2	4	2	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	2	5	8	15	8	10		
52	1	1	4	1	1	4	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	11	12	7	10		
53	1	1	4	2	3	4	5	4	3	4	3	3	2	1	4	4	3	13	13	3	11	
54	1	2	3	2	1	4	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	10	12	7	11	
55	1	3	2	1	4	2	3	2	4	2	3	2	2	3	3	2	4	7	11	5	9	
56	1	2	2	1	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	5	4	8	14	7	13	
57	1	4	5	3	4	3	3	5	5	5	5	2	2	4	4	4	9	20	4	12		
58	1	3	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	16	8	12	
59	1	3	4	2	2	3	3	3	2	2	3	5	1	1	4	5	4	9	12	2	13	
60	1	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	5	5	4	4	4	9	14	10	12	

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas variabel Gaya Kepemimpinan X_1

Correlations

	P1.1	P1.2	P1.3	Total
P1.1 Pearson Correlation	1	.684	.637	.869
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
N	60	60	60	60
P1.2 Pearson Correlation	.684	1	.694	.900
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
N	60	60	60	60
P1.3 Pearson Correlation	.637	.694	1	.883
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
N	60	60	60	60
Total Pearson Correlation	.869	.900	.883	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
N	60	60	60	60

No P_1	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keputusan
$P_1 1$	0,869	0,254	Valid
$P_1 2$	0,900	0,254	Valid
$P_1 3$	0,883	0,254	Valid

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	3

2. Uji Validitas dan Uji Reliabelitas Variabel Kompensasi X_2

Correlations

		P2.1	P2.2	P2.3	P2.4	Total_X2
P2.1	Pearson Correlation	1	.632**	.557**	.168	.795**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.199	.000
	N	60	60	60	60	60
P2.2	Pearson Correlation	.632**	1	.779**	.212	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.104	.000
	N	60	60	60	60	60
P2.3	Pearson Correlation	.557**	.779**	1	.340**	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.008	.000
	N	60	60	60	60	60
P2.4	Pearson Correlation	.168	.212	.340**	1	.533**
	Sig. (2-tailed)	.199	.104	.008		.000
	N	60	60	60	60	60
Total_X2	Pearson Correlation	.795**	.862**	.869**	.533**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60

No P_2	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keputusan
$P_2 1$	0,795	0,254	Valid
$P_2 2$	0,862	0,254	Valid
$P_2 3$	0,869	0,254	Valid
$P_2 4$	0,533	0,254	Valid

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.767	4

3. Uji Validitas dan Uji Reliabelitas Variabel Lingkungan Kerja X_3

Correlations

	P3.1	P3.2	Y3
P3.1 Pearson Correlation	1	.845	.960
Sig. (2-tailed)		.000	.000
N	60	60	60
P3.2 Pearson Correlation	.845	1	.961
Sig. (2-tailed)	.000		.000
N	60	60	60
Y3 Pearson Correlation	.960	.961	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	
N	60	60	60

No P_3	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keputusan
P_3 1	0,960	0,254	Valid
P_3 2	0,961	0,254	Valid

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	2

4. Uji Validitas dan Uji Reliabelitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Correlations

	P4.1	P4.2	P4.3	Y4
P4.1 Pearson Correlation	1	.426	.265	.768
Sig. (2-tailed)		.001	.041	.000
N	60	60	60	60
P4.2 Pearson Correlation	.426	1	.279	.787
Sig. (2-tailed)	.001		.031	.000
N	60	60	60	60
P4.3 Pearson Correlation	.265	.279	1	.666
Sig. (2-tailed)	.041	.031		.000
N	60	60	60	60
Y4 Pearson Correlation	.768	.787	.666	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
N	60	60	60	60

No P_4	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	keputusan
$P_4 1$	0,768	0,254	Valid
$P_4 2$	0,787	0,254	Valid
$P_4 3$	0,666	0,254	Valid

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.692	3

Distribusi Frekuensi Jawaban Angket

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3
N	Valid	60	60	60
	Missing	0	0	0
Mean		3.1500	2.9167	2.7167
Median		3.0000	3.0000	3.0000
Mode		4.00	3.00	3.00
Std. Deviation		.84020	.90744	.90370
Variance		.706	.823	.817
Range		3.00	4.00	3.00
Minimum		2.00	1.00	1.00
Maximum		5.00	5.00	4.00
Sum		189.00	175.00	163.00

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	16	26.7	26.7	26.7
	Netral	20	33.3	33.3	60.0
	Setuju	23	38.3	38.3	98.3
	Sangat Setuju	1	1.7	1.7	100.0
Total		60	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.3	3.3	3.3
	Tidak Setuju	19	31.7	31.7	35.0
	Netral	23	38.3	38.3	73.3
	Setuju	14	23.3	23.3	96.7
	Sangat Setuju	2	3.3	3.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	8.3	8.3	8.3
	Tidak Setuju	20	33.3	33.3	41.7
	Netral	22	36.7	36.7	78.3
	Setuju	13	21.7	21.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

2. Variabel Kompensasi (X_2)

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
N	Valid	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0
Mean		2.9500	2.8000	2.8500	2.4500
Median		3.0000	2.5000	3.0000	2.0000
Mode		2.00	2.00	2.00	2.00
Std. Deviation		1.08025	.95314	.91735	.87188
Variance		1.167	.908	.842	.760
Range		4.00	4.00	3.00	4.00
Minimum		1.00	1.00	2.00	1.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00
Sum		177.00	168.00	171.00	147.00

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	5.0	5.0	5.0
	Tidak Setuju	25	41.7	41.7	46.7
	Netral	6	10.0	10.0	56.7
	Setuju	24	40.0	40.0	96.7
	Sangat Setuju	2	3.3	3.3	100.0
Total		60	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	TidakSetuju	29	48.3	48.3	50.0
	Netral	13	21.7	21.7	71.7
	Setuju	15	25.0	25.0	96.7
	SangatSetuju	2	3.3	3.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	27	45.0	45.0	45.0
	Netral	18	30.0	30.0	75.0
	Setuju	12	20.0	20.0	95.0
	Sangat Setuju	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.3	3.3	3.3
	Tidak Setuju	40	66.7	66.7	70.0
	Netral	9	15.0	15.0	85.0
	Setuju	7	11.7	11.7	96.7
	Sangat Setuju	2	3.3	3.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

3. Variabel Lingkungan kerja (X_3)

Statistics

		X3.1	X3.2
N	Valid	60	60
	Missing	0	0
Mean		3.6500	3.4167
Median		4.0000	3.5000
Mode		4.00	4.00
Std. Deviation		.95358	.96184
Variance		.909	.925
Range		4.00	4.00
Minimum		1.00	1.00
Maximum		5.00	5.00
Sum		219.00	205.00

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.3	3.3	3.3
	Tidak Setuju	6	10.0	10.0	13.3
	Netral	11	18.3	18.3	31.7
	Setuju	33	55.0	55.0	86.7
	Sangat Setuju	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	5.0	5.0	5.0
	Tidak Setuju	5	8.3	8.3	13.3
	Netral	22	36.7	36.7	50.0
	Setuju	24	40.0	40.0	90.0
	Sangat Setuju	6	10.0	10.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

4. Variabel kepuasan kerja (Y)**Statistics**

		Y.1	Y.2	Y.3
N	Valid	60	60	60
	Missing	0	0	0
Mean		2.9667	2.7500	3.2500
Median		3.0000	2.0000	3.0000
Mode		2.00 ^a	2.00	4.00
Std. Deviation		.90135	.95002	.81563
Variance		.812	.903	.665
Range		3.00	3.00	4.00
Minimum		1.00	2.00	1.00
Maximum		4.00	5.00	5.00
Sum		178.00	165.00	195.00

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SangatTidakSetuju	1	1.7	1.7	1.7
	TidakSetuju	22	36.7	36.7	38.3
	Netral	15	25.0	25.0	63.3
	Setuju	22	36.7	36.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TidakSetuju	34	56.7	56.7	56.7
	Netral	9	15.0	15.0	71.7
	Setuju	15	25.0	25.0	96.7
	SangatSetuju	2	3.3	3.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Tidak Setuju	10	16.7	16.7	18.3
	Netral	23	38.3	38.3	56.7
	Setuju	25	41.7	41.7	98.3
	Sangat Setuju	1	1.7	1.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

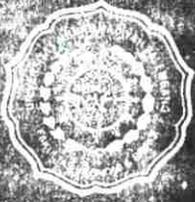
Tabel r untuk df = 51 - 100

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
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
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

NILAI-NILAI DALAM DISTRIBUSI t

df	taraf signifikansi					
	0,5	0,2	0,1	0,05	0,02	0,01
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,694	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,692	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,691	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,690	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,689	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,688	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
31	0,682	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744
32	0,682	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738
33	0,682	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733
34	0,682	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728
35	0,682	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724
36	0,681	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719
37	0,681	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715
38	0,681	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712
39	0,681	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
41	0,681	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701
42	0,680	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698

43	0,680	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695
44	0,680	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692
45	0,680	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690
46	0,680	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687
47	0,680	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685
48	0,680	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682
49	0,680	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680
50	0,679	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678
51	0,679	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676
52	0,679	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674
53	0,679	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672
54	0,679	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670
55	0,679	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668
56	0,679	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667
57	0,679	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665
58	0,679	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663
59	0,679	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
61	0,679	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659
62	0,678	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657
63	0,678	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656
64	0,678	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655
65	0,678	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654
66	0,678	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652
67	0,678	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651
68	0,678	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650
69	0,678	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649
70	0,678	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648
71	0,678	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647
72	0,678	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646
73	0,678	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645
74	0,678	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644
75	0,678	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643
76	0,678	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642
77	0,678	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641
78	0,678	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640
79	0,678	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640
80	0,678	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639
81	0,678	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638
82	0,677	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637
83	0,677	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636
84	0,677	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636
85	0,677	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635
86	0,677	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634
87	0,677	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634
88	0,677	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA	CINTAMI	PEMBIMBING	
NIM	212013221	KETUA	MARDIANA PUSPASARI, S.E., M.Si
PROGRAM STUDI	MANAJEMEN SDM	ANGGOTA	
JUDUL SKRIPSI	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. GRATIA PLENA MAS MOTOR PALEMBANG		

NO.	TGL/BLN/KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	FAKULTAS PEMBIMBING	KETUA	ANGGOTA	REVISI
1	4-1-17	BAB I, II, III				REVISI
2						
3	5-1-17	LBM + TP				REVISI
4						
5	7-1-17	BAB I, II, III				ACC
6						
7	9-1-17	BAB IV, V				REVISI
8						
9	13-1-17	BAB IV, V				REVISI
10						
11	18-1-17	BAB IV, V				REVISI
12						
13	24-1-17	BAB IV PERFORMAN				REVISI
14		ANALISIS				REVISI
15						
16	30-1-17	BAB IV, V				ACC

CATATAN :

Mahasiswa diberikan waktu menyelesaikan skripsi 6 bulan terhitung sejak tanggal ditetapkan

Universitas Islam Sumatera Utara
 Palembang, 28 12 2016
 a.n. Dekan
 Program Studi
 HJ. MAETUHAH NURRAHMI, S.E., M.Si
 NIDN : 0216057001



PT. GRATIA PLENA MAS

Jln. Perintis Kemerdekaan No.8 RT.017 Palembang
Sumatera Selatan – 30155 Tlp : 081373088265/081377907125
Email : Gmpalembang@gmail.co.id

Palembang, 27 Januari 2017

Kepada Yth,
Ketua Universitas Muhammadiyah
Di_

Palembang

Dengan Hormat

Yang bertanda tangan dibawah ini selaku pimpinan PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang, dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : Cintami
Nim : 212013221
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Study : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia

Telah selesai melakukan penelitian untuk menyusun skripsi pada PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang, dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Gratia Plena Mas Palembang”**

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, 27 Januari 2017



Nana Kabanda
Sekretaris



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
LEMBAGA BAHASA

Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263
 Telp. (0711) 512637 - Fax. (0711) 512637
 email. lembagabahasaump@yahoo.co.cc.id



TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

Name : Cintami
 Place/Date of Birth : Suka Cinta, November 12th 1992
 Test Times Taken : +3
 Test Date : March, 04th 2017

Scaled Score

Listening Comprehension : 45
 Structure Grammar : 42
 Reading Comprehension : 45
OVERALL SCORE : 440

No. 554/TEA FE/LB/UMP/III/2017

123certificates

Palembang, March, 06th 2017
 Chairperson of Language Institute

Rini Susanti, S.Pd.,M.A.

NBM/NIDN. 1164932/0210098402

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

Unggul dan Islami



Sertifikat

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : CINTAMI
NIM : 212013221
PROGRAM STUDI : Manajemen

Yang dinyatakan HAFAL / TAHFIDZ (17) Surat Juz Amma
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang, Rabu, 07 September, 2023
an. Dekan



Wakil Dekan



Dr. Pujiandiyah Ariadi, M.Hum
NBMNIBAN : 731454/0215126902



MAJELIS PENGDIKLAN TINGGI PLUPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
STATUS TERAKREDITASI



U M PALEMBANG

No. 118/H-4/LPKKN/JUMPI/XI/2016

Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang menerangkan bahwa:

Nama : CINTAMI
Nomor Pokok Mahasiswa : 212013221
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Tempat Tgl. Lahir : PALEMBANG, 12-11-1992

telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata Tematik Posdaya Angkatan ke-11 yang dilaksanakan dari tanggal 20 Juli sampai dengan 3 September 2016 bertempat di:

Kelurahan/Desa : 8 ULU (A)
Kecamatan : SEBERANG ULU I
Kota/Kabupaten : PALEMBANG
Dinyatakan : Lulus

Palembang, 17 September 2016
Rektor,



Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M.
NBM/NIDN. 743462/0230106301



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

AKREDITASI

INSTITUSI PERGURUAN TINGGI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEMASARAN (D3)

Nomor : 027 /SK/BAN-PT/Akred /PT/1 / 2014 (S)
Nomor : 044 /SK/BAN-PT/Akred /S/1 / 2014 (B)
Nomor : 1262 /SK/BAN-PT/Akred/S/XIII/ 2015 (2)
Nomor : 771 /SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/VII/ 2015 (3)

e : fe.umpalembang.ac.id

Email : febump1g@umpalembang.ac.id

Alamat : Jalan Jendral Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711)511433 Faximile (0711)518018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Hari/Tanggal : Rabu, 22 Februari 2017
Waktu : 08.00 - 12.00
Nama : Cintami
NIM : 21 2013 221
Jurusan : Manajemen
Bidang Skripsi : SDM
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang

TELAH DIPERBAIKI DAN DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN PEMBIMBING SKRIPSI DAN DIPERKENANKAN UNTUK MENGIKUTI WISUDA

NO	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1	Mardiana Puspasari, S.E., M.Si	Pembimbing		
2	Dr. Trisniati AM, S.E., MM	Ketua Penguji	3 - 2 - 2017	
3	Beliwati Kosim, S.E., MM	Penguji I	3 - 2 - 2017	
4	Mardiana Puspasari, S.E., M.Si	Penguji II		

Palembang, 01 Maret 2017

Mengetahui

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si

NIDN : 0216057001

SURAT KETERANGAN
No. 035/ Abstract/LB/UMP/I/2017

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : SRI HARTATI, S.Pd., M.Pd.
Status : Dosen FKIP UMP Program Studi Bahasa Inggris
NIDN : 0227088701
Alamat : Jl. Silaberanti Lorong Aur Gading No.74 Rt.27 Rw.07 Plaju
Palembang 30252
No. Telpn : 081394447819

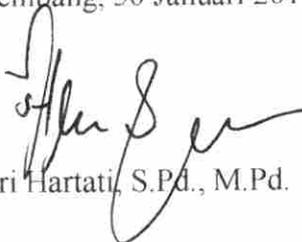
Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa dengan:

Nama : CINTAMI
NIM : 212013221
Judul skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang

Telah dikoreksi terjemahan abstraknya sehingga telah memenuhi kriteria penulisan abstrak dalam Bahasa Inggris.

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, 30 Januari 2017


Sri Hartati, S.Pd., M.Pd.

BIODATA PENULIS



Nama : Cintami
Nim : 212013221
Jenis kelamin : Perempuan
Tempat/Tgl Lahir : SukaCinta,12 November 1992
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam

Alamat Lengkap : Jln Masa Jaya, Lrg Pasar Pagi Plaju Palembang.

Telepon : 082321468150

Email : Cintamiachmad@yahoo.com

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. GRATIA PLENA MAS MOTOR PALEMBANG

Cintami

Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen,
Universitas Muhammadiyah Palembang
2017

E-mail : Cintamiachmad@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang. Populasi dan Sampel dalam penelitian adalah 60 karyawan. Menggunakan teknik sampling jenuh.

Variabel yang digunakan yaitu gaya kepemimpinan (X1), kompensasi (X2) lingkungan kerja (X3) dan kepuasan kerja(Y). Sumber data yang digunakan data primer. Teknik pengumpulan data dengan kuisioner yang dibagikan kepada responden PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang. Alat analisis yang digunakan yaitu kualitatif dan kuantitatif, teknik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier berganda, determinasi, uji F dan uji t, yang dihitung dengan bantuan aplikasi SPSS versi 16.0.

Didapat persamaan hasil uji regresi linier berganda $Y = 2,650 + 0,186 X1 + 0,393 X2 + 0,48 X3$. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan $(17,251) > (2,77)$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT ON THE JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES AT PT. GRATIA PLENA MAS MOTOR PALEMBANG

Cintami

Faculty of Economics, Department of Management,
University of Muhammadiyah Palembang
2017

E-mail : Cintamiachmad@yahoo.co.id

ABSTRACT

Objective of this study was to investigate the influence of leadership style, compensation, and work environment on the job satisfaction of employees at PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang. Population and samples in the study were 60 employees using saturated sampling.

The variable were leadership style (X1), compensation (X2) work environment (X3) and job satisfaction (Y). Source of data used primary data. Data collection techniques by questionnaires distributed to respondents at PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang. The analysis used qualitative and quantitative. analysis technique used validity test, reliability test, multiple linear regression, determination, F-test and t-test, which was calculated with SPSS version 16.0.

To be obtained equation of multiple regression test result was $Y = 2,650 + 0,186 X1 + 0,393 X2 + 0,48 X3$. Results hypothesis test showed $(17,251) > (2,77)$ and significant $0,000 < 0,05$. Then H_0 rejected and H_a was accepted which meant that there were simultaneously the influence of leadership style, compensation and work environment on the job satisfaction of employees at PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang.

Keywords: Leadership Style, compensation, work environment and job satisfaction.

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan pasti ingin memiliki sumber daya manusia yang cerdas, terampil dan handal. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan yang bekerja untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan yang cerdas, terampil dan handal sangat diperlukan untuk mengoperasikan, mengatur, dan merawat berbagai mesin dan teknologi yang dimiliki oleh perusahaan. Selain itu, karyawan yang cerdas, terampil dan handal akan menghindarkan perusahaan dari pengeluaran biaya yang tidak perlu untuk memperbaiki mesin, dan teknologi lainnya akibat yang disebabkan oleh faktor manusia.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual dan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda salah satu definisi kepuasan kerja menurut Edy Sutrisno (2012:74) adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain : Fasilitas, keamanan kerja, komunikasi pihak manajemen dengan bawahannya, kesempatan untuk maju, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, kondisi kerja, dan aspek sosial dalam bekerja.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting karena faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kepuasan kerja karyawan, karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat, dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam organisasi tersebut. Salah satu definisi dari gaya kepemimpinan menurut Edy Sutrisno

(2012:218) adalah sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: kelebihan kemampuan dalam memimpin, ketegasan, kecerdasan atau kepercayaan diri dan mempunyai banyak inisiatif.

Dalam suatu organisasi perusahaan, kompensasi merupakan faktor penting yang dapat memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan disuatu perusahaan tersebut. Salah satu defenisi kompensasi menurut Veitzal Rivai (2011:741) adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka. Faktor-faktor yang berhubungan dengan kompensasi secara langsung berupa gaji, upah dan insentif. kompensasi Secara langsung berupa bonus, THR, tunjangan jabatan dan tunjangan kesehatan. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kondisi lingkungan kerja merupakan salah satu penunjang keputusan kerja karyawan, apabila lingkungan kerja disuatu perusahaan tidak kondusif dalam arti kurangnya penerangan, kebisingan, sirkulasi udara, dan banyaknya sampah berserakan. Defenisi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2012:26) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja adalah: penerangan/cahaya ditempat kerja, temperatur ditempat kerja, kelembabpan ditempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja, kebisingan ditempat kerja, bau-bauan ditempat kerja, getaran mekanik

ditempat kerja, tata warna ditempat kerja, dekorasi tempat kerja, musik ditempat kerja, dan keamanan kerja.

Pt. Gratia Plena Mas Motor Adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan motor Honda kepada masyarakat baik secara kredit maupun secara tunai dan didukung dengan 60 karyawan yang merupakan faktor penting dalam menunjang keberhasilan tercapainya tujuan perusahaan. PT. Gratia Plena Mas Motor terletak di JL.Perintis Kemerdekaan 8 RT.017, Palembang Sumatera Selatan, kode pos 30115. Berdasarkan hasil dari pengamatan penulis Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kurangnya kepuasan kerja karyawan di PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang. Yaitu belum adanya fasilitas berupa jaminan kesehatan dan jamsostek. Belum adanya sistem keamanan kerja seperti Satpam dan perusahaan belum menetapkan peraturan mewajibkan karyawan menggunakan APD (Alat Pelindung Diri) dalam bekerja. Belum adanya komunikasi yang baik antara pihak manajemen dengan karyawan, terlihat pada saat karyawan tidak mencapai target pihak manajemen marah-marah tetapi ketika karyawan mencapai target pihak manajemen hanya diam saja tidak memberikan penghargaan ataupun pujian.

Gaya kepemimpinan yang ada pada PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang menggunakan gaya otoriter, pimpinan sering marah-marah dan selalu memberikan tekanan dan ancaman kepada karyawan untuk selalu mencapai target penjualan motor yaitu 10 unit motor setiap bulannya, apabila tidak mencapai target pimpinan langsung memberhentikan karyawan tersebut. Ketegasan dalam gaya kepemimpinannya kurang tegas, terlihat pada saat jam kerja karyawan masih sering

keluar tanpa izin pimpinan, karyawan sering menitip absen pada karyawan lainnya. pimpinan memerintakan karyawanya untuk datang tepat pada waktu tetapi pimpinan sendiri yang datang tidak tepat pada waktunya. Pimpinan kurang percaya diri dalam membuat keputusan terlihat dalam sistem penjualan motor hanya bergabung dengan satu leasing saja yaitu leasing FIF, seharusnya pimpinan bergabung dengan banyak leasing agar konsumen bisa memilih yang mana tingkat suku bunganya yang lebih murah. Pimpinan belum mempunyai inisiatif terlihat pada saat karyawan ditolak oleh konsumen saat menawarkan penjualan motor, karyawan merasa putus asa dan sedih sehingga karyawan merasa takut untuk menawarkan kembali kepada konsumen lainnya. Belum mengadakan promo tahun baru dan tidak up-date banner pada saat ada keluaran produk terbaru dari PT. Gratia Plena Mas Motor tersebut. Permasalahan yang dikeluhkan karyawan PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang juga terdapat pada Kompensasi yaitu gaji yang tidak sesuai dengan upah minimum provinsi, gajinya hanya Rp.1.900.000, dan juga pemberian gaji yang telat yang tidak sesuai dengan tanggal yang ditetapkan perusahaan. Insentifnya sangat kecil hanya Rp. 200.000 per Unit motor yang tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan, sedangkan standar nya ada yang Rp. 300.000 dan juga ada yang Rp. 500.000 per Unit motornya. Hal ini membuat karyawan merasa kurang puas karena tidak cukup untuk membeli bensin,dan makan untuk setiap bulanya. Belum adanya tunjangan berupa uang makan setiap harinya, dan uang transportasi untuk karyawan. Dan juga belum adanya bonus yang diberikan kepada karyawan seperti bonus keuntungan dari perusahaan setiap tahunnya.

Terdapat juga permasalahan yang dikeluhkan karyawan PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang pada lingkungan kerja. Cenderung mengganggu karena kebisingan suara yang diakibatkan service motor yang berada tepat disamping kantor dan sirkulasi udara yang kurang bagus dan juga bau-bauan yang disebabkan oleh minyak dan oli yang masih tercium baunya di dalam ruangan kantor. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik mengambil judul penelitian yaitu : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Gratia Plena Mas Motor Palembang.**

2. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Gratia Plena Mas Motor .

Kajian Pustaka

1. Penelitian Sebelumnya

Menurut Rifki Afrizal (2012) yang berjudul analisi pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nindya Karya Persero. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antar gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Nindya Karya (Persero) secara simultan dan parsial.sumber data yang digunakan data primer dan skunder. Tenik pengumpulan data dengan metode kuisisioner yang dibagikan

kepada responden yaitu karyawan PT.Nindya Karya (Persero) seluruh departemen. Hasil seluruh analisis yang diperoleh menunjukkan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Nindya Karya (Persero).

Penelitian sejenisnya juga dilakukan oleh Khaidir Anas (2010) dengan judul pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT. Mitra Karya Muda. Rumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah adakah pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Karya Muda. Terdapat tiga variabel yang digunakan yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Populasi penelitian adalah karyawan PT. Mitra Karya Muda sebanyak 33 orang. Dengan menggunakan teknik total sampling. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Karya Muda

2. Landasan Teori

a. Kepuasan Kerja

1) Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2012:74)kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

b. Gaya Kepemimpinan

1) Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Rusdy A. Rifai (2009:174) Gaya Kepemimpinan adalah kesanggupan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi langsung maupun tidak langsung demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

c. Kompensasi

1) Pengertian Kompensasi

Menurut Veitzal Rivai (2011:741) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka. pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi.

d. Lingkungan Kerja

4) Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara langsung maupun tidak langsung.

Hipotesis

Adanya pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang.

Metode Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Gratia Plena Mas Motor, JL.Perintis Kemerdekaan 8 RT.017, Palembang Sumatera Selatan, Kode Pos 30155.

2. Variabel

.Variabel yang dipakai dalam penelitian ini yaitu: Kepuasan kerja karyawan indikatornya(Fasilitas, Keamanan Kerja, Komunikasi), Gaya kepemimpinan Indikatornya (Ketegasan, Kepercayaan Diri, Adanya Inisiatif), Kompensasi indikatornya(Gaji, Insentif, Bonus, Tunjangan Jabatan) dan Lingkungan kerja indikatornya (Kebisingan di tempat kerja, Sirkulasi Udara).

3. Sampel

Sugiyono (2016:91). adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 60 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh adalah penentuan bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel Sugiyono (2016:96).

4. Data Yang Diperlukan

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer, berupa jawaban karyawan yang diberikan kepada responden (Iqbal Hasan 2013:33)

5. Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan klasifikasi diatas, metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner (Sugiyono, 2016:14)

6. Analisis Data dan Teknik Analisis

a. Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan peneliti adalah analisis kuantitatif dan kualitatif.

b. Teknik Analisis

Uji Instrumen (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas) dan Uji Hipotesis (Uji F, Uji t dan Koefesien Determinasi).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a) Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir pernyataan dalam mendefenisikan suatu variabel. Hasil uji validitas varibel gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dilihat ditabel IV.20 dibawah ini.

Tabel IV.20
Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	ketetapan
Gaya Kepemimpinan X_1	Pernyataan 1	0,869	0,254	Valid
	Pernyataan 2	0,900		
	Pernyataan 3	0,883		
Kompensasi Karyawan X_2	Pernyataan 1	0,795	0,254	Valid
	Pernyataan 2	0,862		
	Pernyataan 3	0,869		
	Penyataaan 4	0,533		
Lingkungan Kerja Karyawan X_3	Pernyataan 1	0,960	0,254	Valid
	Pernyataan 2	0,961		
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Pernyataan 1	0,768	0,254	Valid
	Pernyataan 2	0,787		
	Pernyataan 3	0,666		

Sumber : Data primer yang diolah SPSS versi 16

Dari hasil perhitungan diatas diperoleh untuk variabel gaya kepemimpinan dari 3 butir pertanyaan, kompensasi dari 4 pernyataan, lingkungan kerja 2 pernyataan dan kepuasan kerja 3 pernyataan maka dapat diketahui r_{hitung} lebih

besar dari pada r_{tabel} (0,254) (n=60) sehingga dinyatakan semua butir pernyataan valid dan bisa digunakan untuk penelitian sebelumnya.

b) Uji Reliabilitas

Teknik pengujian reliabilitas menggunakan koefisien alpha cronbach dengan taraf nyata 5% jika nilai *cronbach alpha* $\geq 0,6$ maka reliabel, sedangkan jika nilai *cronbach alpha* $< 0,6$ maka tidak reliabel.

No	Variabel	Cronbach Alpa	Nilai Alpa	Hasil
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,860	0,60	Reliabit
2	Kompensasi (X2)	0,767	0,60	Reliabit
3	Lingkungan Kerja (X2)	0,916	0,60	Reliabit
4	Kepuasan Kerja (Y)	0,692	0,60	Reliabit

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS 16

Berdasarkan tabel diatas bahwa seluruh nilai *Cronbach Alpha* melebihi nilai *Alpha* . karena nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dinyatakan reliabit.

c) Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel IV.25

Hasil Analisis Linier Berganda

Coefficients^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2.650	1.371	
	Gaya Kepemimpinan	.186	.090	.220
	Kompensasi	.393	.076	.583

Lingkungan Kerja	.048	.111	.044
------------------	------	------	------

a. Dependent Variabel Kepuasan Kerja

Koefesien regresi masing-masing variabel yaitu nilai konstanta (Constan) sebesar 2.650, koefesien regresi variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,186, Kompensasi (X_2) sebesar 0,393, dan lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,048, koefesien-koefesien tersebut dapat dibentuk suatu persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

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

$$Y = 2,650 + 0.186 X_1 + 0,393 X_2 + 0,48 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, dengan nilai koefesien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) bernilai positif berarti apabila terjadi peningkatan pada gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya jika terjadi penurunan pada gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja maka akan mengakibatkan penurunan pada kepuasan kerja karyawan.

2. Uji Hipotesis

a) Uji F

Tabel IV.27

**Uji F (Simultan)
ANOVA^b**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	111.396	3	37.132	17.251	.000 ^a

Residual	120.537	56	2.152		
Total	231.933	59			

- Predictors (constant), gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja
- Dependent variabel : kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh data bahwa nilai signifikansi yaitu sebesar 0,000 lebih kecil bila dibandingkan dengan alpha sebesar 0,05. Selain itu, nilai $F_{hitung}(17,251)$ juga lebih besar dibandingkan dengan $F_{tabel}(2,77)$. Dari hasil analisis tersebut juga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Gratia Plena Mas Motor Palembang secara simultan.

b) Uji t

Tabel IV.26

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.650	1.371		1.932	.058
	Gaya Kepemimpinan	.186	.090	.220	2.064	.044
	Kompensasi	.393	.076	.583	5.166	.000
	Lingkungan Kerja	.048	.111	.044	.428	.670

- Dependent Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis diatas, maka diperoleh data berikut ini:

- diperoleh hasil nilai t_{hitung} variable gaya kepemimpinan yaitu sebesar $(2,064) > t_{tabel}(2,002)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa

terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang. Besarnya pengaruh variable gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja tersebut yaitu 0,220 persen (22%).

2. diperoleh hasil nilai t_{hitung} variable kompensasi yaitu sebesar $(5,166) > t_{tabel}(2,002)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Gratia Plena Mas Motor Palembang. Besarnya pengaruh variable kompensasi terhadap kepuasan kerja tersebut yaitu 0,583 persen (58,3%).
3. diperoleh hasil nilai t_{hitung} $(0,428) > t_{tabel}(2,002)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Gratia Plena Mas Motor Palembang. Besarnya pengaruh variable lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja tersebut yaitu 0,044 persen (44%).

c) Koefesien Determinasi

Tabel IV.28

Uji Determinasi (R2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.480	.452	1.46712

- a. Predictors (constans) Gaya Kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja

Berdasarkan hasil analisis diperoleh data bahwa besarnya angka *R square* (r^2) adalah 0,480.dengan cara menghitung koefisien dengan menggunakan rumus berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,480 \times 100\%$$

$$KD = 0,480\%$$

Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Gratia Plena Mas Motor Palembang secara simultan adalah 48 persen, sedangkan sisanya 52 persen (100 persen – 48persen) dipengaruhi oleh faktor lain

3.Pembahasan

Berdasarkan ketiga indikator dari variabel gaya kepemimpinan, apabila dikolaborasikan atau digabungkan akan memperjelas atau mempertebal gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang baik dan seharusnya. Semakin baik gaya kepemimpinan akan menciptakan kepuasan kerja karyawan, karena berdasarkan indikator tersebut maka akan terlihat apabila pemimpin tegas maka tidak akan ada istilah pilih kasih pemimpin dalam menyikapi karyawan, apabila pemimpin memiliki kepercayaan diri maka karyawan akan memiliki kepercayaan pula kepada pemimpin dan perusahaan, dan apabila pemimpin memiliki inisiatif yang tinggi maka karyawan tidak akan merasa bosan dengan kepemimpinan seorang pemimpin.

Berdasarkan keempat indikator dari variabel kompensasi, apabila pimpinan selalu memberikan gaji, insentif, bonus dan tunjangan yang sesuai dengan yang

diharapkan karyawan maka karyawan akan puas dalam bekerja , apabila karyawan puas maka karyawan akan giat bekerja dan akan menghasilkan keuntungan yang diharapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan kedua indikator dari variabel lingkungan kerja, apabila pimpinan sangat memperhatikan lingkungan kerja maka karyawan akan merasakan kenyamanan dan tidak terganggu pemikiran yang teralihkan oleh kebisingan dan bau-bauan yang disebabkan sirkulasi udara yang kurang baik.

Berdasarkan ketiga indikator dari variabel kepuasan kerja apabila pimpinan memberikan fasilitas-fasilitas yang diharapkan karyawan , berkomunikasi yang baik dengan bawahan dan menjamin keamanan kerja karyawan maka akan memberikan nilai positif pada kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan telah dipaparkan pada bab sebelumnya, diperoleh hasil analisis yang dihitung menggunakan aplikasi computer SPSS versi 16, bahwa adanya pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang

Secara umum diperoleh nilai signifikannya adalah 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran dari segi gaya kepemimpinan untuk tetap memepertahankan ketegasanya, kepercayaan diri dan lebih berinisiatif lagi dalam menemukan ide-ide baru terhadap kepemimpinanya. Dari segi kompensasi diharapkan pimpinan untuk memberikan gaji karyawan sesuai dengan upah minimum propinsi dan memberikan gaji tepat waktu. Sedangkan dari segi Lingkungan Kerja diharapkan pimpinan untuk memperhatikan agar tidak adanya kebisingan ditempat kerja, misalnya membuat ruang kedap suara sehingga suara bising tidak terdengar lagi dikantor .

DAFTAR PUST

- Afrizal, Rifki. (2012). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Nindya Karya Persero*. Jurnal Manajemen Ekonomi, 1(1), Hal. 1-14.
- Anas, Khaidir. (2010). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Karya Mitra Muda*. Jurnal Manajemen Ekonomi, 1(1), Hal. 1-11.
- Hasan, Iqbal. (2008a). *Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik Deskriptif)* Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Hasan, Iqbal. (2015b). *Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif)* Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P Malayu. (2007a). *Manajemen Sumber Daya Masnusia*, Jakarta: PT.Bumi Aksara

- Hasibuan, S.P. Malayu. (2011b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Priyanto, Duwi. (2010) *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, Yogyakarta: Media Kom.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung PT. Refika Aditama.
- Rifai, Rusdy A. (2009). *Pengantar Manajemen*. Palembang: Lembaga Peneliti Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Rivai, Veitzal. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan metode R&D*, Alfabeta, CV. Bandung.
- Sujarweni, Wiratna. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS (Center Of Academic Publishing Service)
- Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.