

LAPORAN AKHIR MAGANG

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI,
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(STUDI KASUS PADA PT X)



Disusun Oleh:

Yovi Ardian Renaldy

20312371

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

2024

HALAMAN PENGESAHAN

LAPORAN AKHIR MAGANG

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI,
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Studi Kasus : PT. X

Diajukan Oleh:

**Yovi Ardian Renaldy
20312371**

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada tanggal 7 - Februari - 2024

Dosen Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Yunan Najamuddin', written over a horizontal line.

Yunan Najamuddin, Drs., MBA., CMA., CAPPF



BERITA ACARA UJIAN MAGANG

Bismillahirrahmanirrahim.

Pada Semester Genap 2023/2024, hari Rabu, tanggal 13 Maret 2024, Program Studi Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII telah menyelenggarakan Ujian Tugas Akhir yang disusun oleh:

Nama : YOVI ARDIAN RENALDY
NIM : 20312371
Judul Tugas Akhir : Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus PT X)
Dosen Pembimbing : Yunan Najamuddin, Drs., MBA., CMA., CAPF

Berdasarkan hasil evaluasi Tim Dosen Penguji Tugas Akhir, maka Tugas Akhir (Magang) tersebut dinyatakan:

Lulus

Nilai : A
Referensi : Tidak Layak ditampilkan di Perpustakaan

Tim Penguji:

Ketua Tim : Yunan Najamuddin, Drs., MBA., CMA., CAPF

Anggota Tim : Mahmadi, Dr., M.Si., CMA.

Yogyakarta, 14 March 2024

Ketua Program Studi Akuntansi,



Rifqi Muhammad, SE., SH., M.Sc., Ph.D., SA
N.I.K. Q33120104

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/MAGANG

MAGANG BERJUDUL

Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus PT X)

Disusun oleh : YOVI ARDIAN RENALDY

Nomor Mahasiswa : 20312371

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus pada hari, tanggal: Rabu, 13 Maret 2024

Penguji/Pembimbing Magang : Yunan Najamuddin, Drs., MBA., CMA., CAPF

Penguji : Mahmudi, Dr., M.Si., CMA.



Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Islam Indonesia



Johan Arif, S.Pd., M.Pd., Ph.D., CPA, CertIPSAS.



KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kita panjatkan kepada Allah SWT. Atas berkah, rahmat, dan anugerah-Nya saya dapat menyelesaikan laporan ini yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Penulisan laporan akhir magang ini dilakukan sebagai salah satu syarat mencapai gelar Sarjana Akuntansi pada Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.

Penulis menyadari bahwa tanpa adanya bantuan serta bimbingan dalam penyusunan laporan magang ini, sangatlah sulit bagi penulis dapat menyelesaikan laporan magang ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada :

1. Allah SWT. atas segala anugerah dan karunia yang diberikan kepada penulis, sehingga penulis selalu diberikan kelancaran, kemudahan, dan ketenangan hati dalam segala urusan;
2. Kedua orang tua saya, Bapak Hadi Waluyo dan Ibu Dian Sunarni serta kakak saya Nadya Kiki Aulia yang selalu memberikan semangat, dukungan dan selalu mendoakan penulis agar diberikan kemudahan;
3. Bapak Yunan Najamuddin, Drs., MBA., CAP., CAPPF selaku dosen pembimbing magang yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam melakukan penyusunan magang ini;
4. PT X yang telah banyak membantu dalam memperoleh data yang dibutuhkan;
5. Zaidan Pratama, Bimo Naufal, Nayaka Hafid, Hasudungan Pardede, Yoga Attalah, Amirul Husaini, Luthfi Nur Iriyanto, Reyhan Raditya, Ferdiansyah Rizky, Audi Naura Shifa, Widya Trihardiyanti, Daffa Fawwazy, Rafli Nurul Huda, Rafi Adnan, Naufal Ramadhani, Rama Ibnu, Ammar Idhar selaku sahabat dan orang yang menemani saya serta selalu memberikan doa;
6. Segenap Dosen Fakultas Bisnis dan Ekonomika yang telah mendidik dan memberikan ilmu selama kuliah di Universitas Islam Indonesia;
7. Kakak – kakak akuntansi Angkatan 2019 yang telah membantu dan memberikan semangat dalam menyusun laporan magang ini;

8. Serta pihak-pihak lain yang tidak mungkin disebutkan satu-persatu atas bantuannya secara langsung maupun tidak langsung, sehingga laporan magang ini dapat terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa laporan akhir magang ini masih jauh dari kata sempurna. Dengan demikian, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan oleh penulis.

Yogyakarta. 07 Februari 2024

Yang Menyatakan,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Yovi Ardian Renaldy', written in a cursive style.

Yovi Ardian Renaldy

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yovi Ardian Renaldy

Nim : 20312371

Fakultas : Bisnis dan Ekonomika

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dengan ini menyatakan bahwa laporan magang ini bebas plagiarisme. Apabila di kemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam laporan magang ini, saya bersedia menerima sanksi apapun sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.

Yogyakarta, 14 Februari 2024



Yovi Ardian Renaldy



SURAT KETERANGAN HASIL TES KEMIRIPAN

No.: 182/Ka.Div/10/Div.PP/II/2024

Bismillahirrahmanirrahim.

Assalamu'alaikum wa. wa.

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Yovi Ardian Renaldi
 Nomor Mahasiswa : 202303071
 Dosen Pembimbing : Uca. Yonas Rijanto, MSc, BSc, CMC, CAPM
 Program Studi : Manajemen
 Judul Karya Ilmiah : Strategi Gaya Kepemimpinan, Isigibungan, Nilai, Kompetensi, dan Perilaku Kerja Berkeadilan dalam Organisasi (Studi Kasus pada PT X)
 Nomor UKP : 202303071186

Maka dengan surat keterangan ini diumumkan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan kerahmatannya, kami ucapkan terima kasih.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan kerahmatannya, kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 12 Februari 2024

Kepala Divisi Pengelolaan Pengetahuan

Handwritten signature and a circular official stamp of Universitas Slam Indonesia, Yogyakarta. The stamp contains the text 'UNIVERSITAS SLAM INDONESIA', 'YOGYAKARTA', and 'MANAJEMEN PENGETAHUAN'.

Handwritten name: ...di, S.IP., M.IP.

DAFTAR ISI

<u>HALAMAN PENGESAHAN</u>	ii
KATA PENGANTAR	iii
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Magang	4
BAB II KAJIAN PUSTAKA	6
2.1 Landasan Teori	6
2.1.1 Teori <i>Stakeholder</i>	6
2.2 Gaya Kepemimpinan.....	7
2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	7
2.2.2 Indikator Gaya Kepemimpinan	8
2.3 Lingkungan Kerja.....	8
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	8
2.3.2 Indikator yang mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	9
2.4 Kompensasi	10
2.4.1 Pengertian Kompensasi	10
2.4.2 Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung.....	10
2.5 Motivasi Kerja.....	11
2.5.1 Pengertian Motivasi Kerja	11
2.6 Kinerja Karyawan	12
2.6.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	12
2.6.2 Indikator Kinerja Karyawan	13
2.7 Kajian terdahulu	13
2.8 Penggambaran Hipotesa	16
2.8.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.....	16

2.8.2	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	17
2.8.3	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	18
2.8.4	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	19
2.9	Kerangka Pemikiran.....	20
BAB III METODE PENELITIAN		21
3.3.1	Variabel Independen (Bebas).....	21
3.3.2	Variabel Dependen (Terikat).....	23
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		24
4.1	Profil Perusahaan.....	24
4.1.1	Visi dan Misi Perusahaan.....	24
4.2	Aktivitas Magang	24
4.3	Hasil	24
4.3.1	Deskripsi Data	24
4.3.2	Deskripsi Responden.....	29
4.3.3	Deskripsi Jawaban Responden	31
4.3.4	Pengujian Kualitas Data	31
4.3.5	Pengujian Asumsi Klasik	34
4.3.6	Analisis Regresi Linier Berganda.....	36
4.3.7	Uji Hipotesis.....	37
4.4	Pembahasan.....	40
4.4.1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	40
4.4.2	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	40
4.4.3	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.....	41
4.4.4	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	42
BAB V PENUTUP.....		43
5.1	Kesimpulan.....	43
5.2	Saran.....	44
DAFTAR PUSTAKA.....		45
LAMPIRAN.....		50

DAFTAR TABEL

4.1 Ketercapaian Aktivitas Magang	24
4.2 Pengambilan Kuesioner.....	24
4.3 Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin	29
4.4 Karakteristik berdasarkan Pengalaman Kerja	30
4.5 Karakteristik berdasarkan Jenjang Pendidikan	30
4.6 Karakteristik berdasarkan Jabatan.....	30
4.7 Kriteria Jawaban Responden.....	31
4.8 Hasil Uji Validasi	32
4.9 Hasil Uji Reabilitas	33
4.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	35
4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	36
4.12 Hasil Uji Koefisien Determinan (R ²).....	38
4.13 Hasil Uji Regresi Parsial (Uji t)	39

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas P-Plot.....	34
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedasitas Scatterplot.....	35

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	50
Lampiran 2 Tabulasi.....	54
Lampiran 3 Hasil Uji Karakteristik Responden	60
Lampiran 4 Hasil Uji Kualitas Data.....	61
Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi Klasik	65
Lampiran 6 Hasil Uji Hipotesis.....	66
Lampiran 7 Daftar Aktiva (depresiasi metode garis lurus)	67
Lampiran 8 Jurnal Umum	67
Lampiran 9 Laporan Laba Rugi	68
Lampiran 10 Neraca Saldo Awal.....	68
Lampiran 11 Laporan Posisi Keuangan	69
Lampiran 12 Rekening Koran.....	69
Lampiran 13 Daftar Rekap Pajak.....	70
Lampiran 14 SPJ Karyawan yang Melakukan Proyek.....	70
Lampiran 15 Bukti Transaksi / Faktur Pembelian.....	71
Lampiran 16 Pengarsipan Bukti Bukti Transaksi.....	71
Lampiran 17 <i>Curriculum Vitae</i> (CV)	72
Lampiran 18 Link Video Aktivitas Magang.....	73

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada perkembangan sistem teknologi yang bergerak secara dinamis. Dalam melakukan kegiatan usaha, sebuah Perusahaan memerlukan berbagai sumber daya untuk kelangsungan Perusahaan, seperti modal, mesin, dan material. Perusahaan juga memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kreativitas yang cocok untuk Perusahaan sehingga mencapai sebuah tujuan. Manusia juga memiliki rasa untuk mencapai kebutuhannya. Untuk memenuhi kebutuhannya tersebut manusia melakukan sesuatu pekerjaan atau bekerja.

Sumber daya manusia memiliki peran dalam meningkatkan produktivitas perusahaan yang bertujuan untuk terus berkembang dan bersaing secara ketat antara perusahaan – perusahaan pesaing. Salah satu keadaan yang membuat perusahaan makin berkembang dan berhasil dalam persaingan adalah dengan keberhasilan kinerja karyawan, lingkungan kerja yang mendukung, gaya kepemimpinan seorang pemimpin perusahaan, dan motivasi kerja karyawan baik dari dalam dirinya ataupun dari faktor lainnya.

Adapun beberapa cara meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan perusahaan seperti kualitas Pendidikan, melalui pelatihan – pelatihan yang meningkatkan kemampuan pekerja, dan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan tersebut. Setelah mendapatkan fasilitas tersebut, diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat dan karyawan memiliki tanggung jawab untuk pekerjaannya sebab semua tenaga kerja sudah diberikan fasilitas – fasilitas yang dapat menunjang pekerjaannya serta diharapkan karyawan tidak lalai dengan fasilitas yang diberikan. Menurut (Sari et al., 2020) Kinerja sumber daya manusia akan meningkat jika kualitasnya juga meningkat dan kinerja sumber daya manusia juga akan rendah jika kualitas sumber daya manusianya rendah.

Organisasi merupakan sebuah koordinasi kesatuan sosial yang menjadi batasan yang mampu diidentifikasi atas dasar relatif secara berkelanjutan untuk mencapai sebuah tujuan yang sama atau sekelompok tujuan. Organisasi memiliki tujuan yang harus memberikan arah yang jelas dan seluruh anggota organisasi juga menyepakati tujuan tersebut untuk mencari keuntungan dan memberikan pelayanan yang layak.

Peran dari pimpinan sangatlah penting, sebagai salah satu untuk memberikan arahan yang jelas dan untuk membina para karyawan agar dapat diarahkan serta karyawan dapat meningkatkan kualitasnya agar karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab akan pendiriannya untuk bekerja sehingga dapat mengabdikan tenaganya agar memiliki dampak yang baik bagi perusahaan serta memiliki sikap dan akhlak yang dapat memberikan penampilan yang baik bagi perusahaan.

Gaya kepemimpinan atasan mampu mengarahkan jalannya diskusi serta pembagian tugas yang diarahkan pimpinan kepada bawahannya agar pembagian tugas terarah dan sistematis. Diskusi dan pembagian tugas tidak dapat berjalan jika tidak ada pimpinan karena sebuah perusahaan membutuhkan pimpinan untuk mengarahkannya. Menurut (Arianty, 2015:5) Kepemimpinan adalah salah satu bentuk dalam upaya membimbing orang lain untuk bekerja dan menjadi pilar dalam mewujudkan tujuan yang sudah direncanakan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Sebagian keberhasilan perusahaan dapat dicerminkan baik atau buruknya seorang pimpinan yang dapat membimbing bawahannya untuk melaksanakan tugas – tugasnya.

Adapun kontribusi lingkungan kerja yang berdampak bagi kinerja karyawan bisa memberikan pengaruh negatif maupun positif. Karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman agar dapat memaksimalkan kinerjanya untuk perusahaan. Jika pandangan karyawan yang mengidentifikasi lingkungan kerja negatif maka dapat mengganggu minat karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan juga dapat menyebabkan stres kerja. (Sinambela & Lestari, 2021:9). Oleh sebab itu, permasalahan ini harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan. Lingkungan kerja salah satu tempat untuk mendapatkan pekerjaan yang sudah dijanjikan dan telah disetujui sebelumnya (Panjaitan, 2018). Lingkungan kerja yang kondusif dimulai dari karyawan itu sendiri dan pimpinan sehingga keduanya dapat menciptakan lingkungan kerja yang dapat memberikan dampak baik bagi perusahaan.

Pemberian kompensasi dan motivasi adalah upaya perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawan yang telah menciptakan kinerja yang baik bagi perusahaan dan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan 2012:118). Program kompensasi penting bagi organisasi. Pemberian kompensasi perusahaan terhadap karyawan akan mendorong karyawan untuk mengabdikan kepada perusahaan dan

kompensasi juga dapat menjadi motivasi untuk karyawan dalam bekerja didalam perusahaan dengan adanya motivasi kerja pada diri karyawan akan meningkatkan keefektivitasan dalam berkerja dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Para karyawan semangat untuk bekerja bukan suatu fenomena yang tiba-tiba, tetapi ada banyak faktor yang mempengaruhi seperti pemberian kompensasi dan motivasi. Kontribusi-kontribusi yang dilakukan karyawan untuk perusahaan tersebut merupakan Tindakan dari pemberian kompensasi dan motivasi tersebut. Para karyawan memiliki motivasi untuk melakukan tanggung jawab mereka atas pekerjaan yang diberikan perusahaan dan mereka bekerja adalah sebagai bentuk kasih sayang mereka terhadap keluarga dan mendapatkan uang untuk mencukupi kebutuhannya.

Menurut (Nugraha et al., 2017) Kompensasi yang diberikan meupakan kompensasi dalam bentuk finansial dan kompensasi non finansial. Bonus, intensif, asuransi, dan tunjangan termasuk kedalam kompensasi finansial. selain mendapatkan kompensasi finansial karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang kondusif serta fasilitas yang memadai untuk membantu pekerjaan karyawan dan karyawan mampu memperlihatkan kemampuan mereka serta mendapatkan hasil yang diinginkan perusahaan.

Menurut (Marwansyah, 2010: 269) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diberikan dari perusahaan untuk karyawan atas kinerja yang telah mereka lakukan untuk perusahaan, baik imbalan langsung maupun tidak langsung. Pemberian kompensasi juga keseluruhan pendapatan karyawan yang diberikan oleh perusahaan atas kontribusi mereka terhadap perusahaan baik bersifat kompensasi finansial atau kompensasi nonfinansial (Suparyadi, 2014: 271).

Kompensasi salah satu bentuk motivasi yang diberikan kepada karyawan untuk memberikan rangsangan kepada karyawan agar lebih bersemangat dalam bekerja untuk perusahaan. Motivasi merupakan proses dari suatu kepentingan yang mendorong seseorang untuk membuat langkah kegiatan yang mengarah untuk mencapai tujuan tertentu (Rahayu & Liana, 2020). Hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut dilakukan oleh (Arifudin, 2019).

Bagi perusahaan, penelitian kinerja karyawan ini sangat bermanfaat untuk dapat mengidentifikasi kualitas, kuantitas sebelumnya agar dapat ditingkatkan lagi, serta motivasi karyawan untuk bekerja dapat bertambah untuk mampu meningkatkan kinerjanya. kenyamanan yang didapatkan oleh karyawan juga salah satunya didapatkan dari pemimpin perusahaan dan lingkungan kerja. Gaya pimpinan yang tidak selalu

menekan bawahannya juga berpengaruh kepada kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, dukungan dari perusahaan atas kenyamanan lingkungan perusahaan juga perlu diperhatikan agar para karyawan tidak merasa jenuh dan bosan ketika bekerja. Seperti peningkatan fasilitas yang menunjang para karyawan agar terasa nyaman dan Sejahtera merupakan faktor yang harus diperhatikan juga untuk tetap menjaga kenyamanan para karyawan. Ketika faktor – faktor tersebut telah dipenuhi maka akan memberikan hasil kinerja yang berkualitas dan karyawan juga mampu memaksimalkan apa yang telah didapatkan untuk meningkatkan produktivitasnya kepada perusahaan.

Berdasarkan kondisi tersebut, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT. X** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. X di Yogyakarta.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disajikan diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. X?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. X?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. X?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. X?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. X.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. X.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. X.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. X.

1.4 Manfaat Magang

Adapun manfaat bagi penulis yang didapatkan dari penelitian ini untuk beberapa pihak. Manfaatnya adalah sebagai berikut:

1. Bagi Mahasiswa
 - a. Mendapatkan pengalaman kerja dan wawasan terkait dengan dunia kerja.
 - b. Mengimplementasikan ilmu dari penulis yang telah didapatkan di perkuliahan selama kegiatan belajar mengajar ke dalam dunia kerja.

- c. Meningkatkan rasa kedisiplinan, kepercayaan diri, dan ulet untuk mempersiapkan diri bekerja di dunia kerja sesungguhnya.
 - d. Menambah pengetahuan tentang kegiatan dan pengimplementasian bidang keuangan di PT. X.
 - e. Mengasah *soft skill* dan *hard skill* selama kegiatan magang berlangsung.
2. Bagi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia
- a. Menciptakan lulusan yang berkualitas melalui pengalaman kerja yang telah dilaksanakan.
 - b. Menciptakan hubungan yang baik antara Universitas Islam Indonesia dengan PT. X.
 - c. Menambah pengetahuan bagi mahasiswa yang akan berpotensi dan siap untuk masuk ke dunia kerja.
3. Bagi Perusahaan
- a. Perusahaan atau organisasi mendapatkan sumber daya manusia terdidik dalam proses kegiatannya.
 - b. Perusahaan atau organisasi mendapatkan andil peran mendidik calon karyawan atau staf yang telah mempunyai pengalaman dan kompetensi yang handal.
 - c. Perusahaan atau organisasi mendapatkan Langkah awal untuk mencari tenaga kerja ahli yang berkompeten.
 - d. Membangun relasi yang baik antara perusahaan atau organisasi dengan universitas Islam Indonesia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori *Stakeholder*

Stakeholder theory menyatakan tentang tanggung jawab yang dimiliki perusahaan yang merupakan bagian utama adalah memaksimalkan kesejahteraan komunitas dan masyarakat yang terkait dengan bisnis karena masyarakat bisa mempengaruhi perusahaan (Rahardja et al., 2011). Teori ini pertama kali diperkenalkan oleh Standford Research Institute (SRI) pada tahun 1963 (Hannan & Freeman, 1984). Teori ini juga menjelaskan bahwa pihak manajer tidak hanya bertanggungjawab terhadap *shareholder* melainkan bertanggungjawab terhadap semua komponen-komponen yang mempengaruhi dan dipengaruhi keputusan perusahaan (Cragg & Greenbaum, 2002).

Pernyataan tentang teori *stakeholder* merupakan sebuah perusahaan yang bukan hanya beroperasi untuk kepentingan diri sendiri melainkan harus memberikan manfaat kepada stakeholder (kreditor, konsumen, supplier, pemegang saham, pemerintah, masyarakat, dan pihak lain). Oleh karena itu, *stakeholder theory* menjelaskan dukungan yang diberikan *stakeholder* kepada perusahaan mempengaruhi keberadaan suatu perusahaan (Robbins, 2007). *Stakeholder* merupakan hubungan sistem yang berbasis pada sudut pandang tentang organisasi maupun lingkungannya, terkait sifat yang saling mempengaruhi antara keduanya yang kompleks dan dinamis (Nur & Priantinah, 2012). Strategi *stakeholder* biasanya dapat diartikan sebagai penyusunan strategi yang mencerminkan nilai-nilai perusahaan yang terkandung didalamnya berupa interaksi dan berkolaborasi dengan para pemangku kepentingan. Oleh karena itu, mencerminkan sebuah nilai-nilai perusahaan terhadap *shareholder* (pelanggan, pemasok, pekerja, pemerintah, dan masyarakat lokal). Teori *stakeholder* memiliki pemikiran dasar bahwa semakin kuat hubungan perusahaan, maka akan semakin baik bisnis suatu perusahaan dan sebaliknya semakin buruk hubungan korporasi maka semakin sulit pula hubungan tersebut. Hubungan yang memiliki kekuatan didasarkan

oleh rasa hormat, kepercayaan dan Kerjasama terhadap para pemangku kepentingan. Teori *stakeholder* memiliki tujuan untuk membantu perusahaan memperkuat hubungan dengan para pemangku dan mengembangkan keunggulan kompetitif perusahaan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teori *stakeholder* untuk menjelaskan fenomena terkait pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja kompensasi, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Karyawan merupakan bagian dari golongan non-investor. Karyawan juga memiliki peran penting untuk bertanggungjawab dalam mengelola dana dari golongan investor, apabila karyawan bisa mengelolanya dengan handal dan bisa mencapai target tertentu maka besar harapan investor untuk menaruh kepercayaan terhadap perusahaan. Golongan investor dan non-investor pun mencapai tujuan yang diinginkan.

2.2 Gaya Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Pimpinan Perusahaan tentunya memiliki cara yang tepat untuk memberikan arahan kepada bawahannya, sehingga cara tersebut yang biasa dikatakan dengan gaya kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan salah satu dukungan untuk memberikan rasa nyaman dan semangat bekerja dalam melaksanakan tanggungjawab serta tugas yang diberikan kepada karyawan dalam suatu perusahaan dan upaya yang dapat dilakukan oleh pemimpin dalam memberikan informasi, motivasi dan pengambil Keputusan terhadap karyawannya agar bersedia bertanggung jawab penuh atas kinerjanya (Farisi & Lesmana, 2021).

Pimpinan didalam perusahaan berperan sebagai pengawas dan organisator untuk kelompoknya agar mencapai tujuan perusahaan kearah yang lebih baik dan mampu meningkatkan kualitas perusahaan jauh lebih baik lagi. Tanpa adanya pimpinan maka akan sulit untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan (Wokas et al., 2022:10).

2.2.2 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut (Parashakti,2019) menyatakan indikator gaya kepemimpinan yaitu:

A). Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan Otoriter merupakan Kekuasaan atau wewenang, pimpinan memiliki tindakan untuk mengambil Keputusan dan kebijakan hanya ditetapkan oleh pimpinan. Bawahan tidak diikutsertakan dalam menentukan saran, ide, dan gagasan dalam proses pengambilan Keputusan.

B). Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan Delegatif merupakan pimpinan yang melakukan delegasi wewenang kepada bawahannya secara lengkap. Oleh karena itu, bawahan bisa mengambil Keputusan dan kebijakan dengan bebas dan leluasa didalam melakukan pekerjaannya.

C). Kepemimpinan Partisipasif

Kepemimpinan Partisipasif merupakan kepemimpinan yang dilakukan secara persuasif, menumbuhkan rasa kerja sama antar anggota perusahaan, dan bawahan bisa berpartisipasi. Pemimpin melakukan motivasi kepada bawahan agar seluruh bawahan dapat merasakan memiliki perusahaan.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Aspek yang juga harus diperhatikan adalah lingkungan kerja yang Secara langsung maupun tidak langsung dapat memengaruhi karyawan pada keberhasilan perusahaan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terlihat fisiknya yang mempunyai hubungan dengan perusahaan atau kantor (Panjaitan, 2018). Lingkungan kerja yang kondusif dapat berdampak baik bagi kinerja karyawannya dan dapat mendorong produktivitas karyawan, motivasi dan prestasi.

Lingkungan kerja berkaitan dengan keseluruhan alat perkakas dan lingkungan sekitarnya yang dimana karyawan bekerja baik secara perorangan

maupun kelompok, beberapa faktor lingkungan kerja yaitu : tempat bekerja, fasilitas-fasilitas yang mendukung untuk membantu pekerjaan karyawan, hubungan antar individu, kebersihan, dan pencahayaan (Yanuari, 2019). Lingkungan kerja perusahaan meliputi lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan fisik adalah suatu kondisi berupa fisik ditempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik dirasakan secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan semua keadaan yang terjadi antara hubungan kerja, seperti hubungan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan (Panjaitan, 2018).

2.3.2 Indikator yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Yanuari, 2019) indikator yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja antara lain :

A. Sirkulasi Udara

Temperatur suhu yang berada didalam perusahaan mempengaruhi karyawan jika suhu udara terlalu panas dapat menjadi penyebab turunnya kinerja karyawan sehingga membuat para karyawan memiliki tingkat fokus yang kurang dalam bekerja.

B. Pencahayaan

Pencahayaan bukanlah terbatasnya pada penerangan Listrik tetapi juga termasuk penerangan matahari. Pencahayaan juga harus cukup menerangi karyawan didalam ruang kerja masing-masing diperusahaan tersebut.

C. Kebersihan

Kebersihan juga salah satu faktor yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi tingkat konsentrasi dan kenyamanan dalam bekerja. Lingkungan yang bersih dapat menumbuhkan rasa nyaman dibandingkan dengan sampah yang berserakan dan dapat menimbulkan bau, hal tersebut dapat mengganggu konsentrasi para karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

D. Tingkat kebisingan

Lingkungan kerja yang terbebas dari suara bising dan menjaga tempat kerja tetap tenang dapat mendukung fokus karyawan dalam bekerja.

2.4 Kompensasi

2.4.1 Pengertian Kompensasi

Manusia pada dasarnya ingin bekerja untuk memperoleh uang dan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya seperti kebutuhan primer ataupun sekunder. Oleh karena itu, seorang karyawan sangat menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan kinerjanya terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan tersebut berupa pemberian kompensasi. Manajemen memiliki cara untuk meningkatkan motivasi, prestasi kerja, dan kinerja karyawan melalui kompensasi tersebut. (Mathis & Jackson, 2000:153).

2.4.2 Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung

Menurut (Panggabean, 2002: 57) Kompensasi merupakan penghargaan yang dapat diartikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai apresiasi atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Bentuk kompensasi dibagi ke dalam bentuk kompensasi secara langsung dan kompensasi tidak langsung (Simamora, 2004: 445).

1. Kompensasi langsung

Kompensasi secara langsung umumnya menggunakan uang, dan langsung berhubungan dengan prestasi kerja yang bisa berbentuk gaji, upah, insentif, komisi, dan bonus (Dharma, 1997 :185). Menurut (Rivai 2004 :360) Ada tiga bentuk kompensasi langsung antara lain :

a. Gaji

Gaji merupakan suatu bentuk uang yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa terhadap kinerja yang telah dilakukan untuk perusahaan. Bisa dikatakan juga sebagai bayaran tetap yang telah ditentukan perusahaan untuk karyawan.

b. Upah

Upah adalah suatu bentuk imbalan secara langsung yang dibayarkan kepada karyawan bersumber pada banyaknya jumlah barang yang dihasilkan atau pelayanan yang diberikan kepada perusahaan, jam kerja. Upah tidak seperti gaji yang memiliki jumlah sama pada tiap bulannya, tetapi upah dapat berubah-ubah

sesuai dengan keluaran yang dihasilkan.

c. Insentif/ bonus

Insentif adalah suatu bentuk imbalan finansial secara langsung dibayarkan untuk karyawan karena kinerja yang diberikan terhadap perusahaan melebihi standar yang telah ditentukan. Insentif berbeda dengan upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap melainkan kompensasi berdasarkan kinerja.

2. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung juga merupakan salah satu hal penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Semua pembayaran keuangan secara tidak langsung yang telah diberikan kepada karyawan untuk melanjutkan pekerjaan dengan perusahaan (Dessler, 1998: 85). Pembagian kompensasi tak langsung biasanya dalam bentuk tunjangan keuangan, tunjangan hari raya, dan kesejahteraan karyawan jamsostek maupun pelayanan Kesehatan (Nawawi, 2013: 316).

Pemberian kompensasi tidak langsung pada karyawan untuk menciptakan kondisi yang harmonis didalam perusahaan dan memberikan kepuasan terhadap karyawan sehingga harapannya karyawan bisa bekerja dengan baik (Zulkarnaen & Herlina, 2018).

2.5 Motivasi Kerja

2.5.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan salah satu faktor pendukung yang mempengaruhi keberhasilan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan perusahaan. Pemberian motivasi yang secara langsung maupun tidak langsung secara tepat sasaran dapat memberikan dampak yang baik seperti meningkatkan kemampuan pekerja, semangat dalam bekerja, dan lebih loyal terhadap perusahaan karena merasa nyaman bekerja diperusahaan.

Motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak pada tubuh seseorang untuk menciptakan semangat dalam bekerja. Menurut (Marliani, 2016) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah alasan atau faktor yang dapat memicu seseorang untuk bekerja lebih semangat agar mendapatkan apa yang seseorang inginkan atau sebagai faktor pendorong untuk berperilaku sebagai individu.

2.5.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi bisa dikatakan yang timbul dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan atau dorongan yang ditimbulkan oleh orang lain. Motivasi yang terbaik adalah memulainya dari diri sendiri dan memiliki kemauan untuk berkembang tanpa adanya paksaan dan setiap individu memiliki motivasi yang berbeda agar dapat mencapai tujuannya (Sopiah, 2008: 170). Adapun pemberian tujuan untuk memberikan motivasi untuk karyawan menurut (Hasibuan, 2005) antara lain:

1. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik.
3. Dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan.
4. Menjaga hubungan antar karyawan dengan baik.
5. Meningkatkan rasa tanggungjawab karyawan atas tugas tugas yang diberikan.
6. Mendorong semangat kerja karyawan.
7. Meningkatkan rasa disiplin dan dapat menurunkan angka absensi pada karyawan.

2.6 Kinerja Karyawan

2.6.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja dari karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sudah sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan perusahaan kepadanya (Mangkunegara, 2005). Kinerja juga terkait dengan standar-standar pencapaian tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja sebagai salah satu bentuk cerminan kepada karyawan, seberapa baik karyawan untuk menghasilkan pekerjaan dengan memenuhi persyaratan tertentu (Simamora, 2004).

Menurut (Sinambela & Poltak, 2018) bahwa kinerja sebagai bentuk hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan seseorang melainkan dengan kriteria yang telah ditetapkan Bersama. Adapun pendapat lain, (Mustika & Sutrisno, 2016) bahwa kinerja karyawan sebagai hasil dari kerja yang dihasilkan dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama yang baik untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Dengan

penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya.

2.6.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Simanjuntak, 2001) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu usaha untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja dengan cara menyakini hari ini lebih baik dari hari yang akan datang. Sedangkan, menurut (Becker & Klimoski, 1989) indicator kinerja karyawan adalah:

- a. Kuantitas kerja
Kemampuan individu untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.
- b. Kualitas kerja
Kemampuan pegawai untuk mengatasi masalah yang ada dan dapat berdampak baik untuk diri sendiri maupun perusahaan.
- c. Sikap
Kemampuan seseorang untuk bertindak atau merespon seseorang untuk objek tertentu yang bisa diduga maupun tidak bisa diduga.
- d. Kerja sama
Kemampuan antar individu untuk menyelesaikan sebuah tugas atau kegiatan yang berada diperusahaan.
- e. Komunikasi
Terkait dengan hubungan yang baik antara karyawan dan karyawan, karyawan dan atasan, dan untuk memberikan sikap berkomunikasi atau untuk menyampaikan sebuah informasi.

2.7 Kajian terdahulu

Gambaran penelitian-penelitian sebelumnya

Tabel 2.1 Kajian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	(Hindardjo & Utami, 2019)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Independen: Kompensasi	Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan

			dan Motivasi Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	terhadap Kinerja Karyawan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2	(Sari et al, 2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Independen : Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Variabel Dependen : Kinerja Karyawan	Secara simultan kepemimpinan, kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	(Khoiriah et al., 2019)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Perkebunan Nusantara XII bagian Pengolahan Karet Kebun Kota Blater Jember	Variabel Independen: Kompensasi dan Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Variabel Mediasi:	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

			Motivasi Kerja	<p>Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.</p> <p>Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>
4	(Handoko et al., 2022)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening	<p>Variabel Independen: Kompensasi dan Lingkungan kerja</p> <p>Variabel dependen: Kinerja Pegawai</p> <p>Variabel mediasi: Motivasi Kerja</p>	<p>Kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.</p> <p>Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.</p> <p>Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.</p> <p>Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.</p> <p>Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja</p>

				pegawai.
5	(Farisi & Lesmana,2021)	Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja	Variabel Independen: Disiplin Kerja, Kepemimpinan Kerja, dan Lingkungan Kerja	Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kepemimpinan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
6	(Hasibuan & Bahri, 2018)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	Variabel Independen: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

2.8 Penggambaran Hipotesa

2.8.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Pimpinan yang memiliki kuantitas dan kualitas untuk memimpin bawahannya dibutuhkan dalam mengoperasikan perusahaan. Seorang pemimpin memiliki berbagai cara dalam memperlakukan bawahannya dalam memimpin, dan cara atau perilaku tersebut biasa dikatakan gaya

kepemimpinan. Gaya kepemimpinan digunakan untuk mengendalikan dan mengontrol perilaku karyawan atau bawahannya dalam melakukan kerja sama untuk mencapai keberhasilan perusahaan.

Kepemimpinan secara umum membentuk suatu proses pengaruh sosial yang terjadi Ketika pemimpin mengusahakan partisipasi sukarela terhadap bawahannya. Maka kepemimpinan merupakan suatu proses dalam mempengaruhi orang lain untuk menjadi bawahan dalam mencapai tujuan Bersama(Khairizah et al., 2015). Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin untuk bersikap konsisten terhadap bawahannya sebagai anggota kelompok (Nurjaya et., 2020)

Pernyataan tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Depitra & Soegoto, 2018) dan (Farisi & Lesmana,2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan ikut serta dalam mengoptimalkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas peneliti merumuskan hipotesis :

H₁ : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Perusahaan memiliki lingkungan kerja yang harus diperhatikan juga untuk mendukung para karyawannya. Dikarenakan lingkungan kerja memiliki dampak secara langsung maupun tidak langsung kepada kinerja karyawan. Lingkungan kinerja yang baik mampu mendorong untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik dapat mengganggu dan menghambat keahlian karyawan.

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan unsur yang memberikan dampak secara langsung maupun tidak langsung dan dapat mempengaruhi karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Seperti sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan dan kebersihan. Selain itu, lingkungan kerja non fisik adalah dimana keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja baik antara sesama rekan kerja, bawahan ataupun bawahan dengan atasannya. Lingkungan kerja non fisik juga tidak bisa diabaikan karena mampu mempengaruhi kinerja karyawan (Ahmad et al., 2022).

Pernyataan tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan & Bahri, 2018) dan (Sinambela & Lestari, 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Yang artinya, lingkungan kerja yang nyaman mampu menjauhkan hal yang dapat mengganggu kenyamanan dan karyawan bisa bekerja secara optimal. Berdasarkan uraian diatas peneliti merumuskan hipotesis:

H₂ : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.8.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Seorang karyawan akan tertarik untuk bekerja jika kompensasi yang dihasilkan sesuai dengan keinginannya. Karyawan yang memiliki keterampilan, keahlian, berprestasi dibandingkan dengan karyawan yang lain serta karyawan yang memiliki sikap disiplin, rajin, dan memiliki kinerja yang baik maka seharusnya karyawan tersebut mendapatkan apresiasi dari perusahaan berupa penghargaan ataupun hadiah. Program kompensasi merefleksikan upaya yang dilakukan perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki (Handoko et al., 2022).

Besarnya kompensasi dapat mempengaruhi kehidupan karyawan seperti pengakuan, status, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dapat dinikmati oleh karyawan tersebut bersama keluarganya. Jika kompensasi yang diterima oleh karyawan semakin besar maka jabatan yang diberikan juga semakin tinggi. masyarakat juga memiliki pandangan status yang baik terhadap karyawan dan pemenuhan kebutuhan yang akan dinikmati karyawan memberikan dampak yang baik pula. Kompensasi juga diberikan kepada karyawan yang telah memberikan seluruh kekuatannya untuk perusahaan dan perusahaan juga mendapatkan hasil yang baik demi mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Haryudina, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh (Widodo, 2021) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Diperkuat juga dengan penelitian (Adil et al., 2018) dan (Rustono, 2017) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Yang artinya jika kompensasi diberikan kepada karyawan sesuai dengan harapan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas peneliti merumuskan hipotesis:

H₃ : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.8.4 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

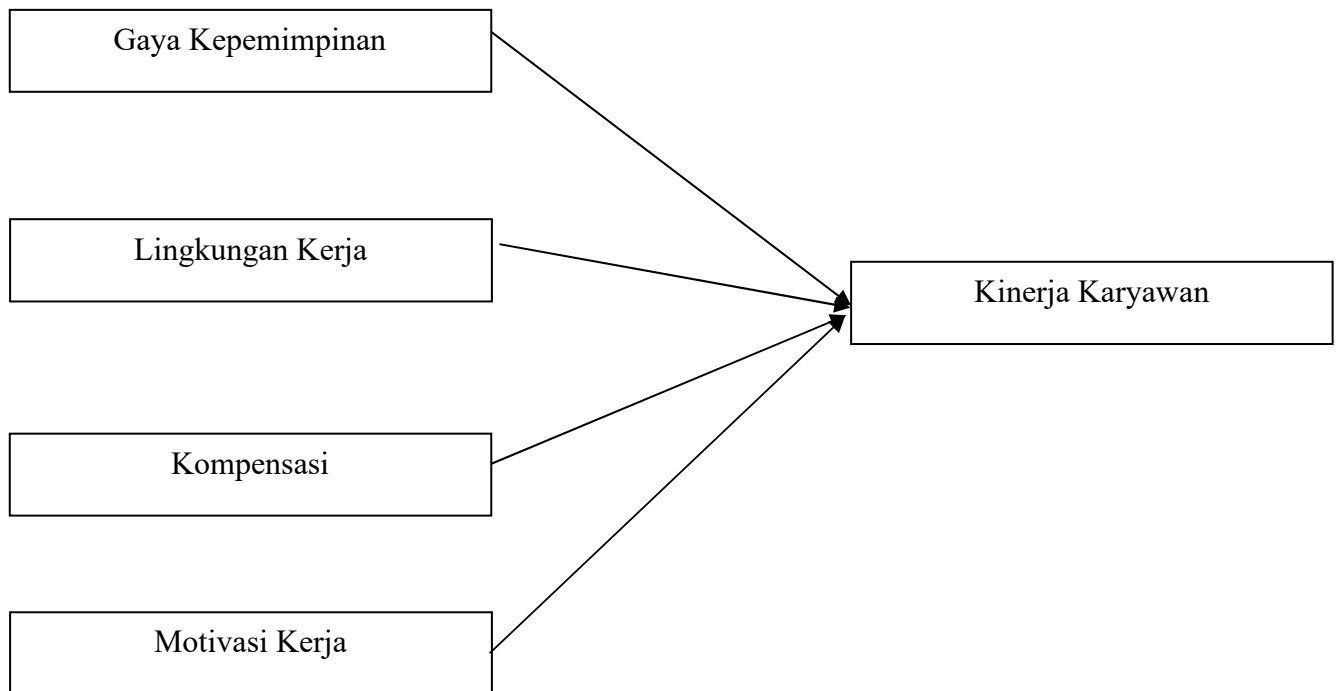
Pemberian motivasi merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi keberhasilan untuk tercapainya tujuan yang telah ditentukan perusahaan. Motivasi merupakan sebuah serangkaian aktivitas yang mengacu kepada ketercapaian tujuan tertentu (Liana, 2020). Menurut (Sari et al., 2020) mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan sebuah alat bagi atasan agar bawahan mau bekerja sesuai dengan harapannya.

Pengetahuan tentang pola motivasi akan memberikan dampak para pimpinan mampu memahami sikap kerja dari setiap bawahan. Pimpinan akan memberikan motivasi dengan berbagai cara dan pimpinan mempunyai caranya sendiri untuk memberikan motivasi kepada bawahannya. Sumber daya manusia merupakan aset utama perusahaan karena sumber daya manusia adalah pelaku yang membawa perusahaan ke arah sukses atau gagalnya perusahaan tersebut (Maharani et al., 2023).

Pernyataan tersebut diperkuat dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Farisi et al., 2020) dan (Khoiriah et al., 2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut peneliti merumuskan hipotesis:

H₄ : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.9 Kerangka Pemikiran



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, penelitian ini mengutarakan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian yang menggunakan angka dan membutuhkan analisis data dengan tata cara statistik (Sugiyono, 2018). Dengan demikian, penelitian ini akan berfokus terhadap pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT X.

3.2 Sumber dan Data Penelitian

Populasi merupakan Kumpulan-kumpulan dari sebuah elemen atau individu yang terpisah menjadi satu yang akan dipakai sebagai sumber informasi dari penelitian (Hadi, 2009). Populasi yang dilakukan penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja di PT X.

Kriteria responden terkait sumber data adalah para karyawan yang ada di perusahaan. Sumber data primer yang akan diperoleh melalui pengisian kuesioner yang akan diberikan kepada para karyawan yang bekerja di PT X.

3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

3.3.1 Variabel Independen (Bebas)

Variabel independen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan upaya yang dilakukan oleh pemimpin dalam menggerakkan anggotanya agar dapat menciptakan program kerja yang baik. Keberhasilan suatu organisasi tergantung dari cara pemimpin menjalankan fungsinya sebagai pimpinan perusahaan (Hamidi, 2020). Variabel gaya kepemimpinan dapat diukur dengan indikator (a) kemampuan mengambil keputusan (b) kemampuan motivasi (c) kemampuan komunikasi (d) tanggung jawab. Kuesioner ini diambil dari (Putra, 2021). Instrumen tersebut dapat diukur dengan menggunakan skala likert 5 point seperti STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), N (Netral), S (Setuju), dan SS (Sangat Setuju). Kuesioner ini terdiri dari 5 pertanyaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yaitu segala bentuk yang memiliki potensi dalam mempengaruhi kinerja perusahaan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif mampu mendukung karyawan untuk termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya (Ahmad et al., 2022). Variabel lingkungan kerja dapat diukur dengan indikator (a) pencahayaan (b) kebisingan (c) kebersihan (d) sirkulasi udara. Kuesioner ini diambil dari (Putra, 2021). Instrumen tersebut dapat diukur dengan menggunakan skala likert 5 point seperti STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), N (Netral), S (Setuju), dan SS (Sangat Setuju). Kuesioner ini terdiri dari 5 pertanyaan.

Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu bentuk imbalan yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan harapan bahwa karyawan dapat memperoleh prestasi kerja yang sesuai keinginan perusahaan. Variabel kompensasi dapat diukur dengan indikator (a) upah dan gaji (b) insentif. Kuesioner ini diambil dari (Prasetyo, 2014). Instrumen tersebut dapat diukur dengan menggunakan skala likert 5 point seperti STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), N (Netral), S (Setuju), dan SS (Sangat Setuju). Kuesioner ini terdiri dari 5 pertanyaan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau tindakan yang dapat mengubah pola pikir karyawan untuk mendapatkan dorongan agar dapat menyelesaikan tanggungjawab untuk mencapai tujuan perusahaan. Mempunyai hubungan yang baik dengan atasan ataupun rekan kerja. selain itu, memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan mampu meningkatkan pengetahuan serta keterampilan (Herzberg, 1950). Variabel motivasi kerja diukur dengan indikator (a) fasilitas (b) tunjangan. Kuesioner ini diambil dari (Putra, 2021). Instrumen tersebut dapat diukur dengan menggunakan skala likert 5 point seperti STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), N (Netral), S (Setuju), dan SS (Sangat Setuju). Kuesioner ini terdiri dari 5 pertanyaan.

3.3.2 Variabel Dependen (Terikat)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan sebuah konsep yang mengutamakan efektivitas operasional suatu perusahaan, bagian dari perusahaan, dan bagian karyawannya (Winardi, 1992). Perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk menjalankan perusahaannya. Maka, kinerja karyawan diperlukan perannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Variabel kinerja karyawan diukur dengan indikator yang menggunakan persepsi karyawan atas penilaian kinerjanya masing-masing. Kuesioner ini diambil dari (Jannah, 2021). Instrumen tersebut dapat diukur dengan menggunakan skala likert 5 point seperti STS (Sangat Tidak Setuju), TS(Tidak Setuju), N(Neutral), S (Setuju), dan SS (Sangat Setuju). Kuesioner ini terdiri dari 5 pertanyaan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data untuk penelitian menggunakan dan mengumpulkan data primer. Data primer tersebut diperoleh dengan menggunakan pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk kuesioner yang akan diberikan kepada karyawan PT X sebagai responden dari penelitian ini dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Kuesioner tersebut akan membantu penelitian untuk mendapatkan opini-opini dari para responden sehingga hasil tersebut dapat dianalisis dengan ilmiah. Pertanyaan-pertanyaan didalam kuesioner berisi tentang kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Alasan peneliti menggunakan metode analisis regresi linier berganda adalah agar dapat menyampaikan pengaruh hubungan sebab akibat/kausal diantara tiap variabel. Analisis data yang dilakukan berisi tentang pengujian data yang akan diperoleh dari kuesioner yang sudah dibagikan sebelumnya kepada karyawan PT X. melalui *software* SPSS statistics 26. Teknik analisis data yang akan digunakan untuk penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikonelinearita, dan uji hipotesis menggunakan uji koefisien determinasi (R^2), uji t parsial dan analisis regresi linier berganda.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Perusahaan

Nama Perusahaan : PT. X

PT. X (G-IM) atau yang lebih dikenal sebagai *De Concept Computer 2000*. PT. X resmi didirikan pada tanggal 1 maret 2004 setelah lebih dari 2 tahun (sejak tahun 2001). PT. X merupakan perusahaan yang bergerak dibidang konsultaasi, analisis, desain, serta implementasi sistem informasi yang berlokasi di Yogyakarta. Teknologi informasi sebagai bisnis utama dalam perusahaan ini. Layanan perusahaan menyediakan aplikasi desktop, aplikasi web, presentasi multimedia, dan perawatan jaringan komputer.

4.1.1 Visi dan Misi Perusahaan

Visi :

Integrasi Nusantara

Misi :

1. Memberikan pelayanan terbaik dengan berorientasi pada kepuasan pelanggan
2. Memberikan jaminan kualitas yang prima
3. Mengembangkan sistem secara terintegrasi



Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT X

A. Perkembangan Pelaksanaan Magang

Kegiatan magang dilakukan di PT X selama 3 bulan dimulai dari tanggal 18 September 2023 sampai dengan tanggal 18 Desember 2023. Pelaksanaan kegiatan magang dilaksanakan selama 5 hari kerja dengan ketentuan jam masuk kantor dari hari Senin sampai dengan Jumat pada pukul 08.00 – 17.00 WIB. Aturan berpakaian di PT X juga tidak diharuskan untuk menggunakan almamater universitas setiap hari, tetapi wajib menggunakan pakaian kemeja bebas, celana bahan, sopan, dan terlihat rapi.

Pada Bulan pertama pelaksanaan magang mendapatkan arahan dari Mba Luluk pihak perusahaan selaku Supervisor. Setelah itu, Supervisor menunjuk mentor untuk membimbing dan membantu untuk melancarkan kegiatan magang. Pada tanggal 19 September 2023 Mba Devi selaku mentor memberikan informasi mengenai magang yang dilaksanakan di PT X dan menentukan penempatan di Bidang Akuntansi dan Administrasi. Selanjutnya, Mba Devi memberikan informasi pengenalan perusahaan dan mengenai Bidang Akuntansi dan Administrasi serta memberitahu struktur dan jobdesk yang akan dilakukan kedepannya serta penulis dapat memahami kegiatan dan dapat melaksanakan magang di PT X dengan baik. Pada bulan September belum diberikan tugas yang signifikan. Tetapi sudah diberikan tugas seperti rekap *invoice* dan pengeluaran kas serta sudah diberitakukan penggunaan

fasilitas perusahaan yang boleh digunakan dan tidak boleh digunakan serta ruangan-ruangan yang ada pada perusahaan.

Pada Bulan kedua yaitu bulan Oktober. Sudah diberikan tugas mengenai pencatatan pengeluaran perusahaan. Setelah itu, membuat arsip yang dicocokkan dari transaksi – transaksi dengan laporan keuangan dan membuat arsip dengan penyesuaian nama – nama akun yang sama dan dicocokkan dengan laporan keuangan. Dengan demikian, pencatatan-pencatatan yang sudah dilakukan akan dimasukkan kedalam buku arsip perusahaan dan disimpan serta untuk digunakan sewaktu-waktu.

Pada Bulan terakhir yaitu bulan November dan Desember. Kegiatan magang diajarkan untuk mencatat pengeluaran yang akan dimasukkan kedalam *Microsoft Excel*. Setelah itu, mengumpulkan SPJ (surat pertanggungjawaban) dari setiap masing-masing karyawan yang diberikan tugas operasional di kantor atau lapangan. Melakukan rekapitulasi pengeluaran kas dan melengkapi nama – nama akun dari transaksi - transaksi perusahaan. Lalu, penulis diberikan tugas oleh mentor untuk mencari arsip tahun lalu untuk dicocokkan dengan transaksi dan laporan keuangan sudah sesuai atau belum. Karena sudah memasuki bulan akhir maka, penulis menanyakan secara lisan kepada mentor untuk memberikan pandangan mengenai pertanyaan kuesioner dan penyebaran kuesioner untuk responden perusahaan. Tidak hanya wawancara dan kuesioner tetapi penulis juga mengumpulkan dokumen-dokumen yang dibutuhkan untuk lampiran laporan tugas akhir sebagai pendukung atas laporan magang tersebut.

4.2 Aktivitas Magang

Tabel 4.1 Ketercapaian Aktivitas Magang

No	Waktu	Aktivitas	Permasalahan	Hasil
1	18 – 19 September 2023	Mba Devi selaku mentor memberitahukan pengenalan perusahaan seperti struktur perusahaan, divisi – divisi yang ada diperusahaan, fasilitas yang boleh dipakai, dan peraturan di perusahaan	Belum memiliki gambaran yang spesifik untuk pengerjaan tugas yang dilakukan	Mendapatkan pengetahuan mengenai berbagai peraturan yang ada diperusahaan
2	25	Mengumpulkan bukti bukti	Terkadang bukti	Mengetahui SPJ

	September – 6 Oktober 2023	transaksi biaya operasional perusahaan dan membuat serta mengumpulkan SPJ yang dilakukan karyawan baik di kantor maupun operasional di lapangan.	transaksi yang atau SPJ telat dikirimkan.	itu digunakan untuk pengumpulan bukti dan proses pembuatan SPJ.
3	9 – 13 Oktober 2023	Melakukan pencocokkan terkait dengan biaya bukti – bukti transaksi dengan SPJ.	Terkadang SPJ sudah ada tetapi bukti transaksi belum dikirimkan.	Mengetahui apakah bukti – bukti transaksi tersebut sudah sesuai dengan SPJ atau belum.
4	16 – 20 Oktober 2023	Mengerjakan SPJ menggunakan <i>Microsoft Excel</i> dan di SPJ tersebut meliputi biaya – biaya seperti : <ul style="list-style-type: none"> - Biaya Kerumahtanggaan - Biaya Administrasi - Biaya Listrik dan Air - Biaya Makan Staff / Tenaker - Biaya Telepon dan Internet - Biaya Transportasi - Biaya Perjalanan Dinas - Biaya Proyek 	Terkadang masih belum mengetahui biaya transaksi yang digunakan itu masuk ke biaya proyek, biaya perjalanan dinas, dan sebagainya.	Mengetahui tatacara penyusunan SPJ dan biaya – biaya yang dikeluarkan perusahaan.
5	1 – 7 November 2023	Mengetahui pemahaman terkait dengan cara mengidentifikasi rekonsiliasi bank dan rekening koran.	Sebelumnya tidak mengetahui rekonsiliasi bank dan rekening koran.	Dapat mengidentifikasi rekonsiliasi bank dan rekening koran.
6	13 – 27 November	Mengumpulkan data – data mengenai pendapatan dan biaya	Data – data yang	Mampu mengetahui dan

	2023	<p>yang telah didapat maupun dikeluarkan perusahaan. Data – data yang dikumpulkan seperti :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kas bank - Rekap pajak - SPJ - BPJS - Aset perusahaan - Depresiasi <p>Setelah data – data itu terkumpul melakukan pembuatan jurnal umum dengan <i>Microsoft excel</i> dan diberikan tugas untuk pembuatan jurnal umum, neraca saldo awal, laporan laba dan rugi, laporan posisi keuangan bulan September</p>	dikumpulkan belum lengkap karena karyawan yang melakukan kegiatan operasional di lapangan telat memberikan data – data tersebut.	mengidentifikasi data – data yang diberikan dan mengetahui cara membuat jurnal umum, neraca saldo awal, laporan laba rugi, dan laporan posisi keuangan.
7	4 – 15 Desember 2023	Melakukan pembuatan jurnal umum, neraca saldo awal, laporan laba dan rugi, laporan posisi keuangan bulan Oktober dan melakukan pembuatan buku besar dan melakukan pembuatan SPJ bulan November.	Belum mengetahui pembuatan buku besar.	Mengetahui bagaimana cara pembuatan buku besar.
8	16 – 18 Desember 2023	Melakukan <i>stock opname</i> aset yang berada di tiga tempat yang ada diperusahaan	Ada barang yang rusak	Mengetahui bagaimana proses melakukan <i>stock opname</i> aset

4.3 Hasil

4.3.1 Deskripsi Data

Kuesioner disebar kepada responden yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang ada di PT. X. Responden yang mengisi kuesioner berjumlah 46 kuesioner. Jumlah kuesioner yang Kembali 46 kuesioner. Oleh karena itu, hal tersebut dapat memenuhi persyaratan untuk mengolah data.

Tabel 4.2 Pengembalian Kuesioner

Kuesioner	Jumlah
Kuesioner yang disebar kepada responden	46
Kuesioner yang tidak Kembali	0
Kuesioner yang Kembali	46
Kuesioner yang digunakan untuk penelitian	46

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan perolehan tabel diatas dapat dikatakan bahwa peneliti melakukan penyebaran kuesioner berjumlah 46 kuesioner. Kuesioner yang Kembali berjumlah 46 kuesioner dan yang tidak Kembali 0 kuesioner. Oleh karena itu, total kuesioner yang disebar berjumlah 46 kuesioner.

4.3.2 Deskripsi Responden

Responden yang ada didalam penelitian ini terdiri dari para karyawan yang sedang bekerja di perusahaan PT. X. Jumlah responden untuk mengolah data dan dikembalikan datanya berjumlah 46 orang. Berikut yang merupakan karakteristik responden terdiri dari: (1) Jenis Kelamin, (2) Pengalaman Kerja, (3) Jenjang Pendidikan, (4) Jabatan.

4.3.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terdapat pada tabel dibawah ini tabel 4.3

Tabel 4.3 Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin

	Jenis Kelamin	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI LAKI	37	80,4	80,4	80,4
	PEREMPUAN	9	19,6	19,6	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Dari penjabaran data diatas responden penelitian berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dari presentase yang didominasi oleh responden berjenis kelamin laki – laki berjumlah 37 orang atau 80,4% dan untuk responden berjenis Perempuan berjumlah 9 orang atau 19,6%.

4.3.2.2 Berdasarkan Pengalaman Kerja

Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja pada tabel 4.4

Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Pengalaman Kerja

	Pengalaman Bekerja	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 Tahun	11	23,9	23,9	23,9
	1-5 Tahun	27	58,7	58,7	82,6
	6-10 Tahun	8	17,4	17,4	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Berdasarkan pengalaman kerja dari hasil penelitian diatas dapat dikatakan bahwa presentase yang mendominasi adalah responden yang memiliki pengalaman kerja 1-5 tahun berjumlah 27 orang atau 58,7% diurutan kedua responden yang memiliki pengalaman kerja <1 tahun berjumlah 11 orang atau 23,9% dan yang terakhir responden yang memiliki pengalaman kerja 6-10 tahun 8 orang atau 17,4%.

4.3.2.3 Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan jenjang Pendidikan pada tabel 4.5

Tabel 4.5 Karakteristik Berdasarkan Jenjang Pendidikan

	Jenjang Pendidikan	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	13	28,3	28,3	28,3
	D4	4	8,7	8,7	37,0
	D1	7	15,2	15,2	52,2
	SMK	22	47,8	47,8	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Berdasarkan jenjang Pendidikan responden dapat diketahui pada tabel 5.4 bahwa presentase yang mendominasi yaitu responden yang memiliki jenjang Pendidikan SMK berjumlah 22 orang atau 47,8% yang kedua adalah S1 dengan total 13 orang atau 28,3% yang ketiga adalah D1 berjumlah 7 orang atau 15,2% dan yang terakhir D4 berjumlah 4 orang atau 8,7%.

4.3.2.4 Berdasarkan Jabatan

Karakteristik responden berdasarkan jabatan dilihat dari tabel 4.6

Tabel 4.6 Karakteristik berdasarkan Jabatan

	Jabatan	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KEUANGAN	7	15,2	15,2	15,2
	PRODUKSI	11	23,9	23,9	39,1

	TEKNIKAL SUPPORT	6	13,0	13,0	52,2
	PROGRAMMER	22	47,8	47,8	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Berdasarkan Jabatan respon dapat diketahui pada tabel 5.5 adalah presentase yang mendominasi yaitu responden yang memiliki jabatan bagian programmer sebanyak 22 orang atau 47,8% yang kedua dengan jabatan bagian produksi sebanyak 11 orang atau 23,9% yang ketiga dengan jabatan bagian keuangan sebanyak 7 orang atau 15,2% dan yang terakhir dengan jabatan bagian teknikal support sebanyak 6 orang atau 13%.

4.3.3 Deskripsi Jawaban Responden

Berdasarkan penelitian ini, penulis meneliti para karyawan yang bekerja di PT. X. Dengan menggunakan empat variabel independen Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X3), dan Motivasi Kerja (X4), dan satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). jawaban alternatif dari pertanyaan – pertanyaan kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Pada skala yang diberikan dengan jawaban alternatif dapat dilihat pada tabel 4.7

Tabel 4.7 Kriteria Jawaban Responden

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (3)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

4.3.4 Pengujian Kualitas Data

4.3.4.1 Uji Validitas

Uji validitas memiliki tujuan untuk mengetahui suatu pertanyaan – pertanyaan dari kuesioner tersebut valid atau tidak, oleh karena itu peneliti melakukan uji validitas untuk setiap pertanyaan. Dalam pengujian validitas dikatakan valid jika R hitung > R tabel. Diketahui responden sebanyak 46

yang telah mengisi kuesioner dengan nilai signifikansi 5% maka didapatkan hasil R tabel sebesar 0,2907. Hasil tabulasi dapat dilihat pada tabel 4.8

Tabel 4.8 Hasil Uji Validasi

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1	0,646	0,2907	Valid
	X2	0,712	0,2907	Valid
	X3	0,645	0,2907	Valid
	X4	0,679	0,2907	Valid
	X5	0,700	0,2907	Valid
Lingkungan Kerja	X1	0,599	0,2907	Valid
	X2	0,685	0,2907	Valid
	X3	0,655	0,2907	Valid
	X4	0,671	0,2907	Valid
	X5	0,754	0,2907	Valid
Kompensasi	X1	0,700	0,2907	Valid
	X2	0,695	0,2907	Valid
	X3	0,571	0,2907	Valid
	X4	0,550	0,2907	Valid
	X5	0,723	0,2907	Valid
Motivasi Kerja	X1	0,728	0,2907	Valid
	X2	0,809	0,2907	Valid
	X3	0,627	0,2907	Valid
	X4	0,355	0,2907	Valid
	X5	0,596	0,2907	Valid
Kinerja Karyawan	X1	0,674	0,2907	Valid
	X2	0,779	0,2907	Valid
	X3	0,760	0,2907	Valid
	X4	0,550	0,2907	Valid
	X5	0,688	0,2907	Valid

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan tabel diatas uji validitas membuktikan bahwa seluruh poin-poin dari pertanyaan dari masing masing variabel. Menunjukkan bahwa nilai r hitung > r tabel. Oleh karena itu, hasil kuesioner dalam menilai gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT X dinyatakan valid.

4.3.4.2 Uji Realiabilitas

Uji realiabilitas menunjukkan tentang adanya instrumen yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, jika nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6 maka data dikatakan reliabel. Peneliti akan menguji dan membuktikan bahwa alat ukur ini dapat diandalkan. Hasil uji reabilitas penelitian dapat dilihat pada tabel 4.9

Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,769	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,768	Reliabel
Kompensasi	0,758	Reliabel
Motivasi Kerja	0,751	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,774	Reliabel

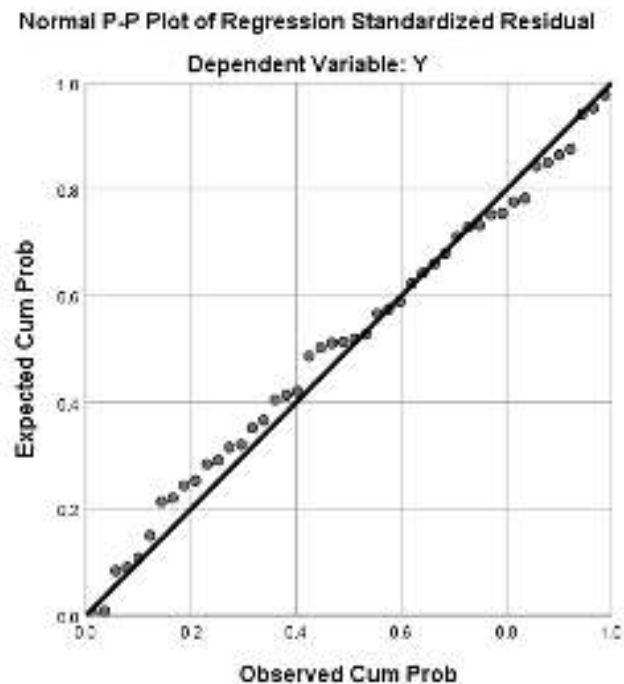
Berdasarkan Hasil Uji reliabilitas menunjukkan bahwa hasil reliabilitas mengenai variabel pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. X. Pada variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai sebesar 0,769. Lingkungan kerja 0,768. Kompensasi 0,758. Motivasi kerja 0,751 dan Kinerja karyawan 0,774. Sehingga data tersebut dalam pengujian reliabilitas dapat dikatakan reliabel atau dapat diandalkan.

4.3.5 Pengujian Asumsi Klasik

4.3.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan sebuah pengolahan data yang bertujuan untuk membuktikan bahwa sebuah model regresi akan berdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan melalui analisis grafik probability plot of Regression Standardized Residual.

Gambar 5.1



Dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal karena pola titik menyebar disekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal.

4.3.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas memiliki tujuan untuk membuktikan bahwa hubungan antar variabel bebas menunjukkan adanya tanda – tanda multikolinearitas. Data menunjukkan terdapat multikolinearitas jika nilai tolerance $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 maka akan terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.10

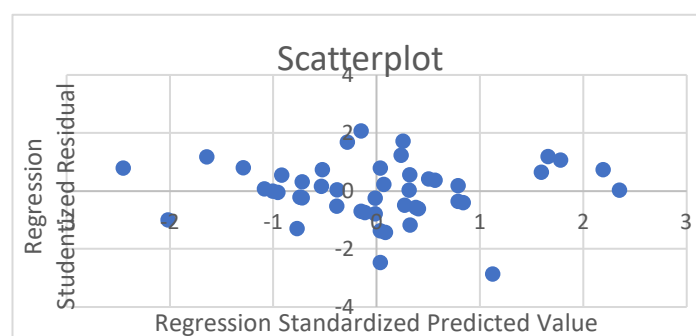
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan	0,264	3,783
Lingkungan Kerja	0,432	2,316
Kompensasi	0,452	2,214
Motivasi Kerja	0,901	1,110

Berdasarkan data pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,264 lingkungan kerja 0,432 kompensasi 0,452 dan motivasi kerja 0,901 besar dari 0,1. Sedangkan nilai VIF pada variabel gaya kepemimpinan 3,783 lingkungan kerja 2,316 kompensasi 2,214 dan motivasi kerja 1,110 kurang dari 10. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel bebas dalam penelitian ini.

4.3.5.3 Uji Heterokedasitas

Uji heterokedasitas akan menunjukkan bahwa ada tidaknya heteroskedasitas dengan melakukan uji scatterplot pada grafik. Ciri – ciri tidak terjadi gejala heteroskedastisitas adalah titik – titik data penyebaran diatas dan dibawah atau disekitar angka 0, titik – titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja, dan penyebaran titik – titik pada data tidak membentuk pola.



Gambar 5.2

Penelitian ini membuktikan bahwa tidak membentuk pola yang terjadi pada gambar scatterplot. Data menunjukkan sudah sesuai ciri – ciri tidak terjadi heterokedasitas yaitu pola titik – titik menyebar atau disekitar angka 0, pola tidak membentuk atau melebar.

4.3.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi linear berganda dalam menguji hipotesis bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh yang terjadi antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients (B)</i>
Constant	4,738
Gaya Kepemimpinan	0,529
Lingkungan Kerja	0,162
Kompensasi	-0,270
Motivasi Kerja	0,348

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa model regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$KK = 4,738 + 0,529X_1 + 0,162X_2 - 0,270X_3 + 0,348X_4$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

α : Konstanta

X₁ : Gaya Kepemimpinan

X₂ : Lingkungan Kerja

X₃ : Kompensasi

X₄ : Motivasi Kerja

e : Error

Dari persamaan tersebut, dapat disimpulkan bahwa:

A. Konstanta sebesar 4,738 berada pada skala positif sehingga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X₁), lingkungan kerja (X₂), kompensasi (X₃),

dan motivasi kerja (X4) nilainya 0 maka tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan (Y) sebesar 4,738.

- B. Variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,529 yang artinya menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan variabel gaya kepemimpinan (X1) maka kinerja karyawan (Y) juga mengalami peningkatan. Dengan simpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- C. Variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,162 yang artinya menunjukkan bahwa terjadi pada variabel lingkungan kerja (X2) rendah maka kinerja karyawan (Y) akan menurun atau meningkat. Sebaliknya jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga bisa meningkat bahkan bisa menurun. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja menunjukkan arah positif tetapi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- D. Variabel kompensasi (X3) sebesar -0,270 yang artinya menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X3) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dan berdasarkan hasil tersebut dikatakan bahwa antara kompensasi dan kinerja karyawan mengalami hubungan berbalik. Artinya jika kompensasi meningkat maka kinerja karyawan juga bisa meningkat bahkan menurun. Sebaliknya, kompensasi yang rendah maka kinerja karyawan bisa menurun atau meningkat.
- E. Variabel motivasi kerja (X4) sebesar 0,348 yang artinya menunjukkan bahwa adanya peningkatan variabel motivasi kerja (X4) maka kinerja karyawan (Y) juga mengalami peningkatan. dengan simpulan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

4.3.7 Uji Hipotesis

4.3.7.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) dapat digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menginterpretasikan variasi variabel dependen, dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi berada pada nilai antara nol dan satu (. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel gaya kepemimpinan,

lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), maka diperlukan hitungan koefisien determinasi menggunakan bantuan hitungan statistik yaitu SPSS versi 26 pada tabel 4.12

Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinan (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of Estimate
1	.635 ^a	0,403	0,345	1,88216

- A. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja
- B. Dependen Variabel : Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil dari olahan data SPSS versi 26

Hasil dari pengujian R² dalam analisis regresi linier berganda dapat dihasilkan nilai koefisien sebesar 0,403. Hasil tersebut dapat diartikan 43% variasi variabel kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja serta memiliki sisa 0,507 atau 57% yang dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang diteliti.

4.3.7.2 Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t parsial dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa pengaruh atau keterkaitan variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama – sama atau simultan (Dewi & Toyo, 2023). Tujuan dari uji statistik t parsial adalah mampu membuktikan adanya atau tidaknya pengaruh masing – masing suatu variabel individu independent (X) terhadap variabel dependen (Y). Uji ini dapat dilihat dari nilai signifikansi, jika sig <0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak. Sedangkan nilai sig > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima.

Selain itu, untuk mengetahui hasil dari variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif atau negatif maka diperlukan uji t parsial berdasarkan nilai t hitung dan t tabel. Peneliti menggunakan dua taraf nyata 5% untuk menguji dua arah yakni rumus t tabel = $(\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025)$ dengan rumusan t table (df) = n-k-1

$$\frac{0,05}{2}; (46 - 5 - 1) = 0,025 ; 40 = 2,021$$

Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.	
		B	Std. Error			Beta
1	(Constant)	4,738	4,067		1,165	0,251
	Gaya Kepemimpinan	0,529	0,242	0,514	2,189	0,034
	Lingkungan Kerja	0,162	0,202	0,147	0,802	0,427
	Kompensasi	-0,270	0,208	-0,233	-1,298	0,202
	Motivasi Kerja	0,348	0,132	0,334	2,629	0,012

a. Dependen Variabel : Kinerja karyawan

Sumber : Hasil dari olahan data SPSS versi 26

Hasil Uji pada tabel diatas sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan (X_1)

Variabel independen (X_1) gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi $0,034 < 0,05$ dan t tabel sebesar $2,189 > 2,021$. Oleh karena itu, berdasarkan dari olahan data tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Lingkungan Kerja (X_2)

Variabel independen (X_2) lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi $0,427 > 0,05$ dan t tabel sebesar $0,802 < 2,021$. Oleh karena itu, berdasarkan dari olahan data tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Kompensasi (X_3)

Variabel independen (X_3) kompensasi memiliki nilai signifikansi $0,202 > 0,05$ dan t tabel sebesar $-1,298 < 2,021$. Oleh karena itu, berdasarkan dari olahan data tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Motivasi Kerja (X_4)

Variabel independen (X_4) motivasi kerja memiliki nilai signifikansi $0,012 < 0,05$ dan t tabel sebesar $2,629 > 2,021$. Oleh karena itu, berdasarkan dari

olahan data tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil data yang telah diuji oleh peneliti, uji t parsial menunjukkan bahwa hasil dari variabel gaya kepemimpinan dengan nilai sig $0,034 < 0,05$ dan t hitung sebesar 2,189. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT X.

Hasil dari data tersebut membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sesuai dengan H1. Yang artinya, Semakin baik kepemimpinan perusahaan maka akan baik juga kinerja karyawannya. Dalam melaksanakan tugas pemimpin berperan aktif untuk mempengaruhi, mengkoordinasikan, memotivasi, dan dapat mengarahkan bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja karyawannya (Hakim et al., 2023). Kepemimpinan yang memiliki kemampuan dalam kepemimpinan otoriter, delegatif dan partisipatif dapat mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya (Pratama, 2016).

Penjelasan diatas sesuai dengan teori *stakeholder* yang menyatakan bahwa kepemimpinan diperlukan untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, pimpinan yang baik akan mencari tahu kesulitan yang dihadapi karyawannya dan membantu menyelesaikan permasalahan tersebut. Kepemimpinan merupakan keahlian untuk mengatur dan mempengaruhi karyawannya untuk bekerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu, peran tersebut memiliki pengaruh yang sangat krusial dengan keberlangsungan operasional perusahaan.

Hal ini sesuai dengan fenomena yang ditemukan pada saat magang, di PT X karena para manajer sangat dekat dengan para karyawannya untuk saling berdiskusi dan manajer juga memberikan pengaruh dan arahan kepada karyawannya untuk menyelesaikan pekerjaan. Hal tersebut selaras dengan hasil penelitian dari (Depitra, 2018) dan (Jamaludin, 2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil data yang telah diuji oleh peneliti, uji t parsial menunjukkan bahwa hasil dari variabel lingkungan kerja dengan nilai sig $0,427 < 0,05$ dan t hitung sebesar 0,802. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT X.

Hasil dari data tersebut tidak sesuai dengan H2 yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga H2 ditolak. Menurut (Elizar & Tanjung, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak bagi proses kerja dalam menciptakan

lingkungan dan suasana yang kondusif sehingga dapat mendukung para karyawan untuk melaksanakan kegiatannya. Dalam penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan para karyawan tidak merasa bahwa lingkungan kerja yang mereka tempati nyaman dan membantu dalam meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian karyawan memiliki rasa bahwa perlunya fasilitas yang dapat mendukung kinerjanya untuk menjaga kesetabilan kinerjanya.

Hal ini sesuai dengan keadaan atau fenomena yang terjadi pada pelaksanaan magang di PT X. Dikarenakan pada Sebagian ruangan yang berada di perusahaan pendingin yang rusak. Selain itu, pencahayaan di kantor pada Sebagian ruangan kurang terang dan sedikit cahaya matahari yang masuk untuk membantu pencahayaan. Tetapi situasi dan kondisi yang terjadi pada PT X tidak menjadi fokus utama kinerja karyawan. Hal ini selaras dengan hasil penelitian dari (Warongan et al., 2022) dan (Totos et al., 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil data yang telah diuji oleh peneliti, uji t parsial menunjukkan bahwa hasil dari variabel lingkungan kerja dengan nilai sig $0,202 < 0,05$ dan t hitung sebesar -1298. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT X.

Hasil dari data tersebut tidak sesuai dengan H3 yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga H3 ditolak. Menurut (Sukidi & Wajdi, 2016) menyatakan bahwa kompensasi sesuatu yang memberikan motivasi untuk bekerja dengan baik. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan adalah bentuk penghargaan dari jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Salah satu bentuk kompensasi biasanya berupa pemberian upah dan gaji yang diberikan kepada karyawan. Dalam penelitian ini kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan keadaan atau fenomena yang terjadi pada pelaksanaan magang di PT X. Dikarenakan Kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh kenaikan kompensasi secara berkala karena yang paling penting bagi mereka adalah pekerjaan itu sendiri. Kompensasi untuk karyawan biasanya diberikan setiap bulan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Jenis kompensasi di luar gaji yang diterima oleh karyawan termasuk tunjangan hari raya, bingkisan, klaim biaya sakit, dan fasilitas rekreasi. Meskipun beragamnya kompensasi yang diberikan, kinerja karyawan di PT X tidak terpengaruh karena karyawan menganggap bahwa kompensasi tersebut merupakan hak yang seharusnya mereka terima. Hal tersebut selaras dengan penelitian dari (Sari et al., 2020) dan (Rianda &

Winarno, 2022) menyatakan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

4.4.4 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil data yang telah diuji oleh peneliti, uji t parsial menunjukkan bahwa hasil dari variabel gaya kepemimpinan (X_1) dengan nilai sig $0,012 < 0,05$ dan t hitung sebesar 2,629. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT X.

Hasil dari data tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sesuai dengan H4. Yang artinya makin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka dapat berpengaruh terhadap kinerjanya. Motivasi merupakan hal untuk mencapai rasa kebersamaan dengan memastikan kebutuhan dan keinginan perusahaan selaras dengan karyawannya (Maharani et al., 2023). Motivasi suatu penggerak dalam hati seseorang untuk mencapai tujuan (Sari et al., 2020). Motivasi dapat ditumbuhkan baik dari dalam diri maupun dari luar. Motivasi yang dimiliki seseorang karyawan diharapkan mau bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan (Sukidi & Wajdi, 2017).

Dalam teori *stakeholder* menyatakan bahwa perusahaan bukan hanya beroperasi untuk kepentingan sendiri. Adanya hubungan timbal balik antara perusahaan dan karyawannya. Hubungan tersebut dapat terlaksana dikarenakan dengan cara pemberian motivasi yang baik kepada karyawan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya agar dapat mencapai tujuan perusahaan dan jika kinerja karyawan yang baik maka tujuan perusahaan dapat tercapai.

Hal ini sesuai dengan keadaan atau fenomena yang terjadi pada pelaksanaan magang di PT X. Dikarenakan pemimpin selalu memberikan motivasi terhadap anggotanya sebagai bentuk dorongan kepada anggotanya agar lebih giat lagi bekerja dan sesama anggota saling memberikan motivasi untuk penyemangat bekerja. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya oleh (Khoiriah et al., 2019) dan (Handoko et al., 2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dilaksanakan peneliti mendapat kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan yang diberikan pimpinan kepada karyawan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan karena pemberian pendingin ruangan dan pencahayaan didalam ruangan tersebut tidak memadai tetapi situasi dan kondisi yang terjadi pada PT X tidak menjadi fokus utama kinerja karyawan.
3. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa pemberian kompensasi di luar gaji yang diterima oleh karyawan termasuk tunjangan hari raya, bingkisan, klaim biaya sakit, dan fasilitas rekreasi. Meskipun beragamnya kompensasi yang diberikan, kinerja karyawan di PT X tidak terpengaruh karena karyawan menganggap bahwa kompensasi tersebut merupakan hak yang seharusnya mereka terima
4. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi terhadap PT. X dan dapat disimpulkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja. Hasil dari penelitian ini diharapkan sebagai sumber informasi kepada perusahaan agar dapat memperhatikan perusahaannya untuk mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi serta implikasi secara teoritis dan praktis, antara lain :

1. Implikasi teoritis
Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sangat signifikan dalam konteks efektivitas organisasi dan kesejahteraan karyawan. Sebuah kepemimpinan yang memadai, yang mampu menginspirasi, memberikan arahan yang jelas, dan membangun hubungan yang baik dengan timnya, dapat menghasilkan karyawan yang lebih termotivasi, terlibat, dan produktif. Motivasi kerja yang kuat memberikan dorongan kepada karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Kombinasi antara gaya kepemimpinan yang efektif dan motivasi kerja yang kuat dapat menciptakan berdaya saing tinggi dan mampu mencapai tujuan organisasi secara lebih efisien. Dengan demikian, kombinasi strategi yang diberikan diharapkan dapat memiliki

dampak yang baik bagi perusahaan dan karyawan juga dapat bekerja secara maksimal.

2. Implikasi Praktis

Hasil dari analisis penelitian laporan akhir magang tersebut memiliki harapan sebagai pembandingan bagi perusahaan terkait dengan menentukan strategi dan kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan dari segi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja dari perusahaan terkait.

5.3 Keterbatasan

Peneliti memiliki beberapa keterbatasan selama menjalankan penelitian, berikut ini keterbatasan-keterbatasan yang peneliti maksud dalam pernyataan tersebut:

1. Kemungkinan terjadi hal bahwa kuesioner yang diberikan kepada responden tidak menjawab dengan benar sesuai keadaan yang dialaminya, sehingga dapat mempengaruhi data yang sudah dikumpulkan oleh peneliti.
2. Ruang lingkup penelitian terlalu sempit dan jumlah responden sedikit, yaitu pengambilan kuesioner hanya dilakukan di satu perusahaan.
3. Keterbatasan penggunaan variabel bebas yang hanya terdiri dari 4 yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

5.4 Saran

Terdapat beberapa saran yang diberikan kepada peneliti selanjutnya terkait bahan pertimbangan dan penyempurnaan penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Responden dari penelitian ini sangat terbatas sehingga disarankan untuk memperluas frekuensi sampel penelitian.
2. Mampu memperluas variabel penelitian lain agar dapat meningkatkan pengaruh hubungan kinerja karyawan.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambahkan teknik pengumpulan data seperti wawancara langsung kepada responden untuk mendukung kelengkapan data.
4. Pada variabel lingkungan kerja dan kompensasi dalam penelitian ini terdapat perbedaan dengan teori yang ada, sehingga penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel moderasi agar dapat memperkuat hubungan antar variabel.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Ahmad, A. J., Mappamiring, M., & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 3(1), 287-298.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Tools*, 5(1), 1-16.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Global Media. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184-190.
<https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp184-190>
- Becker, T. E., & Klimoski, R. J. (1989). A field study of the relationship between the organizational feedback environment and performance. *Personnel Psychology*, 42(2), 343- 358.
- Cragg, W., & Greenbaum, A. (2002). Reasoning about responsibilities: Mining company managers on what stake-holders are owed. *Journal of Business Ethics*, 39, 319-335.
doi: 10.1023/A:1016523113429
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58.
- Depitra, P. S., & Soegoto, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 16(2), 185-188.
- Dessler, Gary. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209-223.
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja kepemimpinan Kerja dan lingkungan kerja. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 336-351).
- Hadi, S. (2009). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Akuntansi dan Keuangan (Pertama)*. Ekonisia
- HAKIM, C. I. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Uptd Pprd Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara.
- Hamidi, H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 1-16.

- Handoko, N. T. P., & Susbiyani, A. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *JURNAL MANAJEMEN*, 14(1), 181-190.
- Hannan, M. T., & Freeman, J. (1984). Structural inertia and organizational change. *American Sociological Review*, 149–164.
- Haryudina, N. F. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Bangun Askrida Cabang Jakarta (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR).
- Hasibuan (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, SP. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi ketiga. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.
- Hiondardjo, A., & Utami, R. A. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Malia (Terakreditasi)*, 11(1), 151-168.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161-169.
- Khairizah, A. (2015). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Khoiriah, N., HS, S. W. L., & Utami, W. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara XII bagian Pengolahan Karet Kebun Kotta Blater Jember. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 6(2), 141-146.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Liana, W. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(1), 65-72.
- Maharani, D. I. (2023). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT. Karya Adi Kencana Kebumen)* (Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa).
- Mangkunegara, A.P. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Marliani, S. (2016). Motivasi kerja kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai PT. Bank Negara Indonesia(Persero) Tbk Cabang Karawang). *Jurnal Buana*

- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta
- Mathis, Jackson. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mukhtar, A., & UA, A. N. A. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *BALANCA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 35-43.
- Mustika, F. A., & Sutrisno, S. (2016). Model Evaluasi Kinerja Karyawan dengan Metode Fuzzy Sugeno pada Resto ABTL. *STRING (Satuan Tulisan Riset Dan Inovasi Teknologi)*, 1(1).
- Nawawi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Nur, M., & Priantinah, D. (2012). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengungkapan corporate Social Responsibility Di Indonesia (Studi Empiris Pada Perusahaan Berkategori High Profile Yang Listing Di Bursa Efek Indonesia). *Barometer Riset Kuntansi Dan Manajemen*, 1(2). <https://doi.org/10.21831/nominal.v1i2.996>
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24-32.
- Nurjaya, M., Mustafa, M., Tanggareng, T., & Nawir, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Koperasi Karyawan PT. Semen Bosowa Maros. *Journal of Government Insight*, 2(1), 131-137.
- Panggabean, S.(2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1-5.
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1).
- Pratama, T. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Katalogis*, 4(8).
- Rahardja, E., Zain, D., Salim, U., & Rahayu, M. (2011). Implementasi Corporate Social Responsibility dan Implikasinya dalam Perspektif Teori Stakeholder (Studi pada Perusahaan Tekstil dan Produk Tekstil di Jawa Tengah). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 9(2), 535-544.
- Rahayu, T. P., & Liana, L. (2020). Pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang). *Al Tijarah*, 6(3), 1-9.
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT RAJASALAND BANDUNG. *Publik: Jurnal*

- Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(2), 192-203.
- Rivai, Veithzal. 2004. MSDM untuk perusahaan: Dari Teori ke Praktek. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbin dan Coulter. (2007). Manajemen (edisi kedelapan). Jakarta : PT Indeks.
- Santi, V. E., & Widodo, S. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 10(2).
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1-18.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Simamora, Henry. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: SIEYKPN.
- Simanjuntak, Payaman J. (2001). Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta: FE UI.
- Sinambela, Lijan, Poltak. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), 178-190.
- Sopiah. (2008). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta
- Sukidi, S., & Wajdi, F. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 18(2), 79-91.
- Suparyadi, H. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Supriatin, D., & Puspitawati, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. *Medikonis*, 14(1), 66-77.
- Totos, P. M. O., Timuneno, T., Nursiani, N. P., & Fanggidae, R. E. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIMOR EXPRESS INTERMEDIA KUPANG. *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 4(3-Jun), 659-669.
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, S. B. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol*, 62.
- Warongan, B. U., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery

- Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 963-972.
- Wijaya, P. H., Widayati, C. C., & Rahmayanti, C. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal ekonomi*, 23(3), 319-333.
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(3), 56-68.
- Yanuari, Y. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(1), 45-54.
- Zulkarnaen, W., & Herlina, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional PT Pranata Jaya Abadi Banjaran. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(2), 90-114.

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

KUESIONER

DAFTAR PERTANYAAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus : PT X)

Kata Pengantar

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian untuk penyusunan tugas akhir, Bersama ini saya mohon bantuan Ibu/Bapak/Sdr bersedia untuk menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan (angket terlampir).

Angket ini ditujukan untuk diisi oleh Ibu/Bapak/Sdr dengan menjawab dan memberikan tanggapan terhadap seluruh pertanyaan maupun pernyataan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban dan tanggapan yang Ibu/Bapak/Sdr berikan nantinya adalah jawaban obyektif agar diperoleh hasil maksimal. Perlu diketahui bahwa jawaban dan tanggapan yang diberikan tidak akan mempengaruhi status dan jabatan Ibu/Bapak/Sdr.

Saya menjamin kerahasiaan atas jawaban dan tanggapan yang Ibu/Bapak/Sdr berikan serta tidak dipublikasikan secara personal.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan pengaruh ketiga variabel tersebut secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Adapun Judul penelitian ini adalah

"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan."

Demikian pengantar ini saya sampaikan, atas perhatian seta partisipasi yang diberikan, saya ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 6 Desember 2023

Peneliti,

(Yovi Ardian Renaldy)

A. Identitas Responden

- Nama : _____
- Jenis Kelamin : Laki – Laki Perempuan
- Pengalaman Kerja : ≤ 1 Th 6-10 Th
 1-5 Th
- Jenjang Pendidikan : D1 D4
 S1 SMK
- Jabatan : Bagian Keuangan/Akuntansi
 Bagian Programmer
 Bagian Produksi
 Bagian Teknikal Support

B. Petunjuk Pengisian

1. Berilah tanda cheklist (✓) pada salah satu jawaban/pertanyaan yang tersedia sesuai dengan pendapat Anda dengan keadaan yang sebenar- benarnya Anda alami sebagai tenaga kerja atau karyawan.
2. Keterangan pilihan jawaban :
Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)
Skor 2 : Tidak Setuju (TS)
Skor 3 : Netral (N)
Skor 4 : Setuju (S)
Skor 5 : Sangat Setuju (SS)

DAFTAR PERTANYAAN

GAYA KEPEMIMPINAN

PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
1. Pimpinan memberikan tanggung jawab kepada saya secara tepat.					
2. Pimpinan melibatkan saya untuk memberikan pendapat dalam melakukan pekerjaan.					
3. Pimpinan memberikan arahan berupa penjelasan mengenai bagaimana melaksanakan pekerjaan dengan baik.					
4. Pimpinan melakukan komunikasi dua arah kepada pegawai dalam menentukan solusi permasalahan.					
5. Pimpinan peduli dengan masalah-masalah yang menghambat kinerja saya sehingga ia siap untuk memberikan motivasi pada saya agar dapat bekerja dengan baik.					

LINGKUNGAN KERJA

PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
1. Fasilitas yang disediakan perusahaan sudah memadai untuk menunjang pekerjaan saya.					
2. Saya ikut serta dalam menjaga kebersihan di tempat kerja.					
3. Sirkulasi udara pada ruang kerja saya sudah baik.					
4. Ruang kerja saya tidak terdapat suara bising yang dapat mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja.					
5. Penerangan pada ruang kerja saya sudah baik sehingga dapat mendukung pekerjaan yang saya lakukan.					

KOMPENSASI

PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
1. Saya menerima sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan.					
2. Saya menerima asuransi yang disediakan oleh perusahaan.					
3. Saya merasa pendapatan gaji yang diberikan sudah layak.					
4. Saya merasa pendapatan insentif yang diberikan dapat bermanfaat dalam kehidupan keluarga maupun pribadi.					
5. Saya merasa pendapatan gaji yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan ekonomi saya.					

MOTIVASI

PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
1. Saya merasa atasan saya bekerja keras untuk membuat saya tetap termotivasi.					
2. Saya merasa mendapatkan keuntungan penuh jika saya bekerja di perusahaan ini.					
3. Saya mendapat dukungan dari keluarga saya selama bekerja.					
4. Saya merasa sangat nyaman ketika saya menyelesaikan pekerjaan saya.					
5. Saya merasa tantangan pekerjaan saya membuat saya tetap termotivasi.					

KINERJA KARYAWAN

PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
1. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat waktu.					
2. Saya sering mengutamakan Kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.					
3. Saya mengerahkan semua yang menjadi tanggung jawab saya walaupun pimpinan tidak ada dikantor.					
4. Komunikasi saya dengan rekan kerja selalu terjalin dengan baik.					
5. Sikap saya dalam bekerja sudah sesuai dengan norma- norma di perusahaan.					

Lampiran 2 : Tabulasi

Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan

N	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
1	4	3	4	4	5	20
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	5	4	22
5	3	4	4	5	4	20
6	5	5	5	5	5	25
7	4	4	5	4	4	21
8	5	5	5	5	5	25
9	4	4	3	3	2	16
10	4	3	4	4	4	19
11	4	4	4	3	4	19
12	4	4	4	5	4	21
13	4	4	5	3	4	20
14	4	3	4	5	4	20
15	4	4	4	5	4	21
16	4	4	4	4	4	20
17	5	4	5	4	5	23
18	5	4	4	5	4	22
19	4	5	4	4	5	22
20	4	3	4	4	4	19
21	3	4	4	4	4	19
22	4	5	5	5	5	24
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	3	4	3	18
25	4	4	5	5	4	22
26	4	5	5	5	3	22
27	3	4	4	3	5	19
28	3	4	4	4	3	18
29	3	3	3	3	4	16
30	4	5	3	4	4	20
31	5	4	3	4	4	20
32	5	5	4	5	5	24
33	4	4	4	4	4	20
34	4	5	4	5	4	22
35	5	5	5	4	4	23
36	4	4	5	4	4	21
37	5	3	4	3	3	18
38	4	4	4	4	2	18
39	4	4	3	4	3	18
40	5	5	4	4	4	22

41	4	4	4	3	4	19
42	3	3	4	4	3	17
43	3	3	4	4	3	17
44	5	4	4	5	4	22
45	5	5	5	5	5	25
46	3	4	5	4	4	20

Jawaban Responden Lingkungan Kerja

N	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
1	5	4	4	4	5	22
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	5	4	22
5	4	4	4	5	4	21
6	4	5	4	5	5	23
7	4	4	5	4	4	21
8	5	5	5	5	5	25
9	4	4	3	3	2	16
10	4	3	4	4	4	19
11	4	4	4	3	4	19
12	5	4	4	5	4	22
13	4	4	5	3	4	20
14	4	3	4	5	4	20
15	4	4	4	5	4	21
16	5	4	5	5	4	23
17	5	4	5	4	5	23
18	5	4	4	5	4	22
19	4	5	4	4	5	22
20	4	3	4	4	4	19
21	3	4	4	4	4	19
22	4	5	5	5	5	24
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	5	4	5	22
25	4	4	5	5	4	22
26	4	5	5	5	5	24
27	5	4	4	4	5	22
28	5	4	4	4	5	22
29	4	4	3	3	4	18
30	3	4	3	4	4	18
31	5	4	4	4	4	21
32	5	5	4	5	5	24
33	4	4	4	4	4	20
34	4	5	4	5	4	22
35	5	5	5	4	4	23

36	4	4	5	4	4	21
37	5	4	4	4	5	22
38	4	4	4	4	2	18
39	4	4	3	4	3	18
40	5	5	4	4	4	22
41	4	3	3	3	4	17
42	5	5	4	4	5	23
43	4	3	4	4	3	18
44	5	4	4	5	4	22
45	5	5	5	5	5	25
46	3	4	5	4	4	20

Jawaban Responden Kompensasi

N	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
1	4	4	4	4	5	21
2	4	4	5	4	4	21
3	4	4	5	4	4	21
4	5	4	4	5	4	22
5	3	4	4	5	4	20
6	5	5	5	5	5	25
7	4	4	5	4	4	21
8	5	5	5	5	5	25
9	4	4	5	4	5	22
10	4	3	4	4	4	19
11	4	4	4	3	4	19
12	4	4	4	5	4	21
13	4	4	5	3	4	20
14	4	3	4	5	4	20
15	4	4	4	5	4	21
16	4	4	4	4	4	20
17	5	4	5	4	5	23
18	5	4	4	5	4	22
19	4	5	4	4	5	22
20	4	3	4	4	4	19
21	3	4	4	4	4	19
22	4	5	5	5	5	24
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	3	3	18
25	4	4	5	5	4	22
26	4	5	5	5	3	22
27	4	4	5	5	5	23
28	3	4	4	4	3	18
29	5	5	5	4	4	23
30	4	5	3	4	4	20

31	5	4	5	4	4	22
32	5	5	4	5	5	24
33	4	4	4	4	4	20
34	4	5	4	5	4	22
35	5	5	5	4	4	23
36	4	4	5	4	4	21
37	4	3	3	4	4	18
38	4	4	4	4	2	18
39	4	4	3	4	3	18
40	5	5	4	4	4	22
41	4	4	4	3	4	19
42	3	3	4	4	3	17
43	3	3	4	4	3	17
44	5	4	4	5	4	22
45	5	4	4	4	5	22
46	3	4	5	4	4	20

Jawaban Responden Motivasi Kerja

N	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4
1	5	4	4	4	5	22
2	5	5	4	5	4	23
3	4	5	4	5	4	22
4	4	5	5	4	4	22
5	4	4	5	5	5	23
6	5	4	5	4	5	23
7	4	3	3	5	5	20
8	5	5	5	5	5	25
9	4	4	4	5	5	22
10	3	3	5	5	4	20
11	5	5	5	4	5	24
12	4	3	5	4	5	21
13	4	4	4	5	4	21
14	4	4	4	5	4	21
15	4	4	5	4	5	22
16	4	4	4	5	4	21
17	5	4	4	4	4	21
18	4	5	5	4	4	22
19	4	3	3	4	4	18
20	4	4	4	4	3	19
21	3	3	4	4	4	18
22	5	4	4	4	4	21
23	3	3	4	4	4	18
24	3	3	4	4	3	17
25	4	4	4	4	4	20

26	3	3	4	5	3	18
27	2	3	4	5	3	17
28	5	5	5	4	4	23
29	3	4	3	5	5	20
30	3	5	5	5	5	23
31	3	3	4	5	4	19
32	5	5	5	5	3	23
33	4	3	3	4	4	18
34	2	4	4	4	3	17
35	5	5	5	5	5	25
36	4	4	4	4	4	20
37	4	4	5	3	4	20
38	3	4	4	4	3	18
39	5	5	4	5	4	23
40	3	3	4	5	4	19
41	4	4	4	5	5	22
42	4	3	4	3	4	18
43	4	5	5	5	3	22
44	3	3	4	4	4	18
45	4	4	5	5	4	22
46	4	3	3	4	3	17

Jawaban Responden Kinerja Karyawan

N	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y
1	5	5	5	4	5	24
2	4	4	4	4	4	20
3	4	3	3	3	3	16
4	4	5	4	4	5	22
5	4	5	5	4	4	22
6	5	5	5	5	5	25
7	4	4	5	5	4	22
8	5	5	4	5	5	24
9	3	3	3	3	4	16
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	4	20
13	4	3	4	5	4	20
14	3	3	4	5	4	19
15	4	5	4	5	4	22
16	4	4	4	5	4	21
17	4	4	5	4	4	21
18	4	4	4	5	4	21
19	5	5	5	4	5	24
20	3	4	3	4	3	17

21	4	4	4	4	3	19
22	3	3	3	5	3	17
23	4	3	5	4	4	20
24	4	4	4	3	4	19
25	5	4	4	5	4	22
26	4	4	4	4	5	21
27	4	5	3	3	5	20
28	4	4	4	4	3	19
29	3	4	4	3	4	18
30	4	5	5	5	4	23
31	4	4	4	4	3	19
32	5	5	5	5	4	24
33	4	4	3	4	4	19
34	4	3	4	4	4	19
35	5	5	5	5	5	25
36	3	3	4	4	4	18
37	3	4	5	4	4	20
38	4	4	4	4	4	20
39	3	4	3	5	4	19
40	4	3	3	4	4	18
41	3	5	5	5	5	23
42	5	5	4	3	3	20
43	3	4	4	5	5	21
44	4	3	4	4	4	19
45	5	5	5	5	5	25
46	3	4	4	4	4	19

Lampiran 3 : Hasil Uji karakteristik responden

Statistics

		JENIS KELAMIN	PENGALAMAN KERJA	JENJANG PENDIDIKAN	JABATAN
N	Valid	46	46	46	46
	Missing	0	0	0	0
Mean		1,20	1,93	2,83	2,93
Median		1,00	2,00	3,00	3,00
Minimum		1	1	1	1
Maximum		2	3	4	4

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI LAKI	37	80,4	80,4	80,4
	PEREMPUAN	9	19,6	19,6	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

PENGALAMAN KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 TH	11	23,9	23,9	23,9
	1-5 TH	27	58,7	58,7	82,6
	6-10 TH	8	17,4	17,4	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

JENJANG PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	13	28,3	28,3	28,3
	D4	4	8,7	8,7	37,0
	D1	7	15,2	15,2	52,2
	SMK	22	47,8	47,8	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

JABATAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KEUANGAN	7	15,2	15,2	15,2
	PRODUKSI	11	23,9	23,9	39,1
	TEKNIKAL SUPPORT	6	13,0	13,0	52,2
	PROGRAMMER	22	47,8	47,8	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Lampiran 4 : Hasil Uji Kualitas Data

1) Gaya Kepemimpinan

Uji Reabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	46	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,769	6

Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Correlations

		X1.1	X.1.2	X.1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.403**	0,189	.313*	0,285	.646**
	Sig. (2-tailed)		0,006	0,208	0,034	0,055	0,000
	N	46	46	46	46	46	46
X.1.2	Pearson Correlation	.403**	1	.312*	.380**	.336*	.712**
	Sig. (2-tailed)	0,006		0,035	0,009	0,022	0,000
	N	46	46	46	46	46	46
X.1.3	Pearson Correlation	0,189	.312*	1	.316*	.407**	.645**
	Sig. (2-tailed)	0,208	0,035		0,032	0,005	0,000
	N	46	46	46	46	46	46
X1.4	Pearson Correlation	.313*	.380**	.316*	1	0,286	.679**
	Sig. (2-tailed)	0,034	0,009	0,032		0,054	0,000
	N	46	46	46	46	46	46
X1.5	Pearson Correlation	0,285	.336*	.407**	0,286	1	.700**
	Sig. (2-tailed)	0,055	0,022	0,005	0,054		0,000
	N	46	46	46	46	46	46
X1	Pearson Correlation	.646**	.712**	.645**	.679**	.700**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	46	46	46	46	46	46

2) Lingkungan Kerja

Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	46	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,758	6

Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	0,270	0,159	0,274	.348*	.599**
	Sig. (2-tailed)		0,070	0,292	0,066	0,018	0,000
	N	46	46	46	46	46	46
X2.2	Pearson Correlation	0,270	1	.312*	.333*	.429**	.685**
	Sig. (2-tailed)	0,070		0,035	0,024	0,003	0,000
	N	46	46	46	46	46	46
X2.3	Pearson Correlation	0,159	.312*	1	.348*	.393**	.655**
	Sig. (2-tailed)	0,292	0,035		0,018	0,007	0,000
	N	46	46	46	46	46	46
X2.4	Pearson Correlation	0,274	.333*	.348*	1	.299*	.671**
	Sig. (2-tailed)	0,066	0,024	0,018		0,044	0,000
	N	46	46	46	46	46	46
X2.5	Pearson Correlation	.348*	.429**	.393**	.299*	1	.754**
	Sig. (2-tailed)	0,018	0,003	0,007	0,044		0,000
	N	46	46	46	46	46	46
X2	Pearson Correlation	.599**	.685**	.655**	.671**	.754**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	46	46	46	46	46	46

3) Kompensasi

Uji Reabilitas Variabel Kompensasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	46	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,751	6

Uji Validitas Variabel Kompensasi

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.437**	0,193	0,212	.418**	.700**
	Sig. (2-tailed)		0,002	0,199	0,157	0,004	0,000
	N	46	46	46	46	46	46
X3.2	Pearson Correlation	.437**	1	0,278	0,232	.319*	.695**
	Sig. (2-tailed)	0,002		0,061	0,121	0,030	0,000
	N	46	46	46	46	46	46
X3.3	Pearson Correlation	0,193	0,278	1	0,103	.305*	.571**
	Sig. (2-tailed)	0,199	0,061		0,496	0,040	0,000
	N	46	46	46	46	46	46
X3.4	Pearson Correlation	0,212	0,232	0,103	1	0,250	.550**
	Sig. (2-tailed)	0,157	0,121	0,496		0,093	0,000
	N	46	46	46	46	46	46
X3.5	Pearson Correlation	.418**	.319*	.305*	0,250	1	.723**
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,030	0,040	0,093		0,000
	N	46	46	46	46	46	46
X3	Pearson Correlation	.700**	.695**	.571**	.550**	.723**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	46	46	46	46	46	46

4) Motivasi Kerja

Uji Reabilitas Variabel Motivasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	46	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,774	6

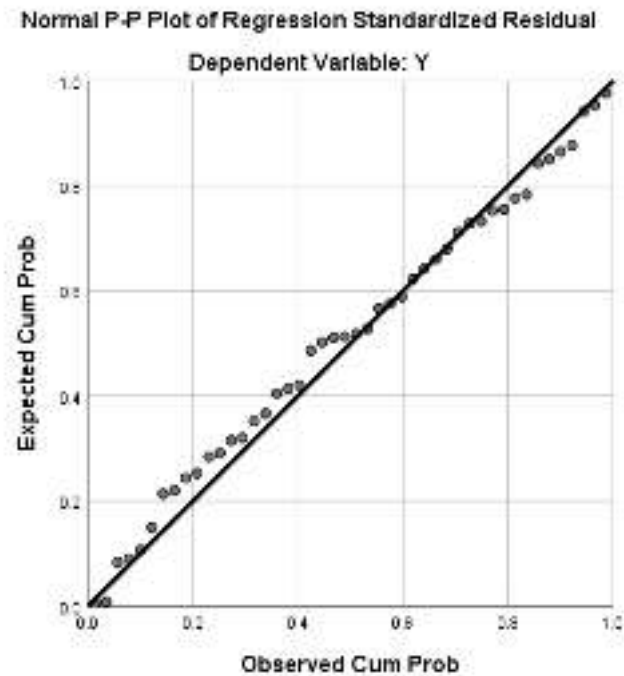
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4
X4.1	Pearson Correlation	1	.558**	0,255	-0,059	.369*	.728**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,087	0,696	0,012	0,000
	N	46	46	46	46	46	46
X4.2	Pearson Correlation	.558**	1	.528**	0,213	0,177	.809**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,156	0,240	0,000
	N	46	46	46	46	46	46
X4.3	Pearson Correlation	0,255	.528**	1	0,013	0,203	.627**
	Sig. (2-tailed)	0,087	0,000		0,932	0,177	0,000
	N	46	46	46	46	46	46
X4.4	Pearson Correlation	-0,059	0,213	0,013	1	0,124	.355*
	Sig. (2-tailed)	0,696	0,156	0,932		0,411	0,016
	N	46	46	46	46	46	46
X4.5	Pearson Correlation	.369*	0,177	0,203	0,124	1	.596**
	Sig. (2-tailed)	0,012	0,240	0,177	0,411		0,000
	N	46	46	46	46	46	46
X4	Pearson Correlation	.728**	.809**	.627**	.355*	.596**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,016	0,000	
	N	46	46	46	46	46	46

Lampiran 5 : Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas Probability Plot

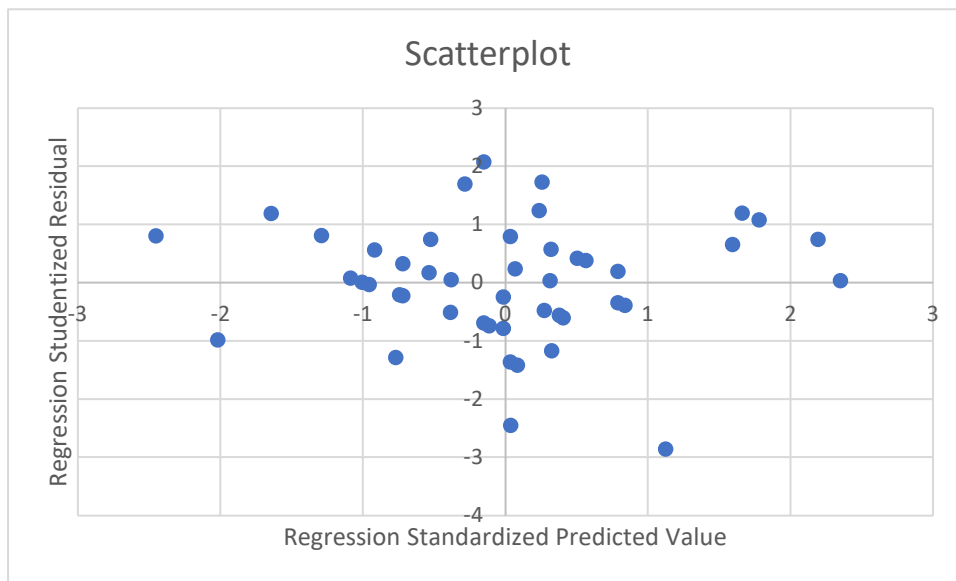


2) Uji Multikolinieritas Tolerance dan VIF

Coefficients^a

Model				Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
				Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,738	4,067		1,165	0,251		
	X1	0,529	0,242	0,514	2,189	0,034	0,264	3,783
	X2	0,162	0,202	0,147	0,802	0,427	0,432	2,316
	X3	-0,270	0,208	-0,233	-1,298	0,202	0,452	2,214
	X4	0,348	0,132	0,334	2,629	0,012	0,901	1,110

3) Uji Heterokedastisitas Scatterplots



Lampiran 6 : Hasil Uji Hipotesis

1) Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.635 ^a	0,403	0,345	1,88216

2) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,738	4,067		1,165	0,251		
	X1	0,529	0,242	0,514	2,189	0,034	0,264	3,783
	X2	-0,162	0,202	-0,147	-0,802	0,427	0,432	2,316
	X3	-0,270	0,208	-0,233	-1,298	0,202	0,452	2,214
	X4	0,348	0,132	0,334	2,629	0,012	0,901	1,110

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Lampiran 7 : Daftar aktiva (depresiasi metode garis lurus)

DAFTAR AKTIVA (DEPRESIASI METODE GARIS LURUS)											
NO	Uraian	Saldo Awal	Saldo Akhir	Saldo Awal	Saldo Akhir	Saldo Awal	Saldo Akhir	Saldo Awal	Saldo Akhir	Saldo Awal	Saldo Akhir
1	PERUSAHAAN										
2	Kas	100.000	100.000								
3	Piutang Dagang	50.000	50.000								
4	Perlengkapan	20.000	20.000								
5	Kendaraan	100.000	80.000	20.000							
6	Beban Dibayar Dimasa Depan	10.000	10.000								
7	Kewajiban	100.000	100.000								
8	Modal	100.000	100.000								
9	Reservasi	100.000	100.000								
10	Korupsi	100.000	100.000								
11	Korupsi	100.000	100.000								
12	Korupsi	100.000	100.000								
13	Korupsi	100.000	100.000								
14	Korupsi	100.000	100.000								
15	Korupsi	100.000	100.000								
16	Korupsi	100.000	100.000								
17	Korupsi	100.000	100.000								
18	Korupsi	100.000	100.000								
19	Korupsi	100.000	100.000								
20	Korupsi	100.000	100.000								
21	Korupsi	100.000	100.000								
22	Korupsi	100.000	100.000								
23	Korupsi	100.000	100.000								
24	Korupsi	100.000	100.000								
25	Korupsi	100.000	100.000								
26	Korupsi	100.000	100.000								
27	Korupsi	100.000	100.000								
28	Korupsi	100.000	100.000								
29	Korupsi	100.000	100.000								
30	Korupsi	100.000	100.000								
31	Korupsi	100.000	100.000								
32	Korupsi	100.000	100.000								
33	Korupsi	100.000	100.000								
34	Korupsi	100.000	100.000								
35	Korupsi	100.000	100.000								
36	Korupsi	100.000	100.000								
37	Korupsi	100.000	100.000								
38	Korupsi	100.000	100.000								
39	Korupsi	100.000	100.000								
40	Korupsi	100.000	100.000								
41	Korupsi	100.000	100.000								
42	Korupsi	100.000	100.000								
43	Korupsi	100.000	100.000								
44	Korupsi	100.000	100.000								
45	Korupsi	100.000	100.000								
46	Korupsi	100.000	100.000								
47	Korupsi	100.000	100.000								
48	Korupsi	100.000	100.000								
49	Korupsi	100.000	100.000								
50	Korupsi	100.000	100.000								

Lampiran 8 : Jurnal umum

JURNAL UMUM											
NO	Tgl	Uraian	Saldo Awal	Saldo Akhir	Saldo Awal	Saldo Akhir	Saldo Awal	Saldo Akhir	Saldo Awal	Saldo Akhir	Saldo Awal
1	1/1	PERUSAHAAN									
2	1/1	Kas	100.000	100.000							
3	1/1	Piutang Dagang	50.000	50.000							
4	1/1	Perlengkapan	20.000	20.000							
5	1/1	Kendaraan	100.000	80.000	20.000						
6	1/1	Beban Dibayar Dimasa Depan	10.000	10.000							
7	1/1	Kewajiban	100.000	100.000							
8	1/1	Modal	100.000	100.000							
9	1/1	Reservasi	100.000	100.000							
10	1/1	Korupsi	100.000	100.000							
11	1/1	Korupsi	100.000	100.000							
12	1/1	Korupsi	100.000	100.000							
13	1/1	Korupsi	100.000	100.000							
14	1/1	Korupsi	100.000	100.000							
15	1/1	Korupsi	100.000	100.000							
16	1/1	Korupsi	100.000	100.000							
17	1/1	Korupsi	100.000	100.000							
18	1/1	Korupsi	100.000	100.000							
19	1/1	Korupsi	100.000	100.000							
20	1/1	Korupsi	100.000	100.000							
21	1/1	Korupsi	100.000	100.000							
22	1/1	Korupsi	100.000	100.000							
23	1/1	Korupsi	100.000	100.000							
24	1/1	Korupsi	100.000	100.000							
25	1/1	Korupsi	100.000	100.000							
26	1/1	Korupsi	100.000	100.000							
27	1/1	Korupsi	100.000	100.000							
28	1/1	Korupsi	100.000	100.000							
29	1/1	Korupsi	100.000	100.000							
30	1/1	Korupsi	100.000	100.000							
31	1/1	Korupsi	100.000	100.000							
32	1/1	Korupsi	100.000	100.000							
33	1/1	Korupsi	100.000	100.000							
34	1/1	Korupsi	100.000	100.000							
35	1/1	Korupsi	100.000	100.000							
36	1/1	Korupsi	100.000	100.000							
37	1/1	Korupsi	100.000	100.000							
38	1/1	Korupsi	100.000	100.000							
39	1/1	Korupsi	100.000	100.000							
40	1/1	Korupsi	100.000	100.000							
41	1/1	Korupsi	100.000	100.000							
42	1/1	Korupsi	100.000	100.000							
43	1/1	Korupsi	100.000	100.000							
44	1/1	Korupsi	100.000	100.000							
45	1/1	Korupsi	100.000	100.000							
46	1/1	Korupsi	100.000	100.000							
47	1/1	Korupsi	100.000	100.000							
48	1/1	Korupsi	100.000	100.000							
49	1/1	Korupsi	100.000	100.000							
50	1/1	Korupsi	100.000	100.000							

Lampiran 9 : Laporan laba rugi

LAPORAN LABA RUGI			
PERIODE September 2023			
PENDAPATAN			
1	Absorpsi		
2	Absorpsi Bangun dan Bangun		
3	TOTAL PENDAPATAN		
Biaya Operasional Usaha			
11	Biaya Telepon dan Internet		
12	Biaya Listrik dan Air		
13	Biaya Sewa		
14	Biaya Hiburan dan Tenaker		
15	Biaya Kehilangan		
16	Biaya Kehilangan Gagal Menjual		
17	Biaya Pelatihan dan Pengembangan SDM		
18	Biaya Transportasi		
19	Biaya Perjalanan Dinas		
20	Biaya Promosi		
21	Biaya Penggantian		
22	Biaya Caji Kasawan		
23	Biaya Penyusutan Fasilitasi		
24	Biaya Penyusutan Gedung		
25			
26	TOTAL Biaya Operasional Usaha		
27	Laba Operasional Usaha		
28	NERACA SALDO PERAWALAN USAHA		

Lampiran 10 : Neraca saldo awal

NERACA SALDO AWAL				
PERIODE September 2023				
KODE AKUN	REKONVANSI	DEBIT	KREDIT	
1011	Neraca Saldo			
1012	Akumulasi Penyusutan Neraca Saldo			
1013	Uraian			
1014	Bangunan Gedung			
1015	Kumulasi Penyusutan Bangunan Gedung			
1101	Kas/Bank PT S N D Bank Mandiri			
1102	Kas PT S N D Bank B			
1103	Kas PT S N D Bank Jember			
1104	Kas PT S N D Bank Papua			
1105	Kas PT S N D Bank Papua			
1106	Kas PT S N D Bank Mandiri			
1107	Kas Dana Mandiri			
1108	Kas Dana Mandiri			
1109	Kas Dana Mandiri			
1110	Kas Dana Mandiri			
1111	Kas Dana Mandiri			
1112	Kas Dana Mandiri			
1113	Kas Dana Mandiri			
1114	Kas Dana Mandiri			
1115	Kas Mandiri			
1116	Kas Mandiri			
1117	Kas PT S N D Bank SMD			
1118	Kas PT S N D Bank Papua			
1119	Kas Dana PT S N D Bank Mandiri (2001)			
1120	Kas PT S N D Bank Papua Mandiri			
1201	Kas di tangan			
1202	Kas di tangan			
1203	Kas di tangan			
1204	Kas di tangan			
1205	Kas di tangan			
1206	Kas di tangan			
1207	Kas di tangan			
1208	Kas di tangan			
1209	Kas di tangan			
1210	Kas di tangan			
1211	Kas di tangan			
1212	Kas di tangan			
1213	Kas di tangan			
1214	Kas di tangan			
1215	Kas di tangan			
1216	Kas di tangan			
1217	Kas di tangan			
1218	Kas di tangan			
1219	Kas di tangan			
1220	Kas di tangan			
1221	Kas di tangan			
1222	Kas di tangan			
1223	Kas di tangan			
1224	Kas di tangan			
1225	Kas di tangan			
1226	Kas di tangan			
1227	Kas di tangan			
1228	Kas di tangan			
1229	Kas di tangan			
1230	Kas di tangan			
1231	Kas di tangan			
1232	Kas di tangan			
1233	Kas di tangan			
1234	Kas di tangan			
1235	Kas di tangan			
1236	Kas di tangan			
1237	Kas di tangan			
1238	Kas di tangan			
1239	Kas di tangan			
1240	Kas di tangan			
1241	Kas di tangan			
1242	Kas di tangan			
1243	Kas di tangan			
1244	Kas di tangan			
1245	Kas di tangan			
1246	Kas di tangan			
1247	Kas di tangan			
1248	Kas di tangan			
1249	Kas di tangan			
1250	Kas di tangan			

Lampiran 13 : Daftar rekap pajak

Lampiran 14 : SPJ karyawan yang melakukan proyek

OP TAHUN 2023						
OKTOBER						
TANGGAL	KETERANGAN	REF	DEBIT	KREDIT	SALDO	
01 Oktober 2023	Saldo Sebelumnya					
	Makan Pagi	B. Makan Staff/Tenaker	-			
	Makan Siang	B. Makan Staff/Tenaker	-			
	Makan Malam	B. Makan Staff/Tenaker	-			
02 Oktober 2023	Makan Pagi	B. Makan Staff/Tenaker	-			
	Makan Siang	B. Makan Staff/Tenaker	-			
	Makan Malam	B. Makan Staff/Tenaker	-			
03 Oktober 2023	Makan Pagi	B. Makan Staff/Tenaker	-			
	Makan Siang	B. Makan Staff/Tenaker	-			
	Makan Malam	B. Makan Staff/Tenaker	-			
04 Oktober 2023	Makan Pagi	B. Makan Staff/Tenaker	-			
	Makan Siang	B. Makan Staff/Tenaker	-			
	Makan Malam	B. Makan Staff/Tenaker	-			
05 Oktober 2023	Makan Pagi	B. Makan Staff/Tenaker	-			
	RBM Motor	B. Transportasi	-			
	Makan Siang	B. Makan Staff/Tenaker	-			
	Makan Malam	B. Makan Staff/Tenaker	-			
06 Oktober 2023	Makan Pagi	B. Makan Staff/Tenaker	-			
	BDM Mobil	B. Transportasi	-			
	Makan Siang	B. Makan Staff/Tenaker	-			
	Makan Malam	B. Makan Staff/Tenaker	-			
07 Oktober 2023	Makan Pagi	B. Makan Staff/Tenaker	-			
	Makan Siang	B. Makan Staff/Tenaker	-			
	Makan Malam	B. Makan Staff/Tenaker	-			

Lampiran 17 : Curriculum Vitae (CV)

Yovi Ardian Renaldy

✉ yoviardianrenaldy@gmail.com ☎ +621-89653273156 🌐 <https://www.linkedin.com/in/yovi-ardian-renaldy-145642233/>

an undergraduate accounting student highly motivated by auditing, business, financial, he likes new challenges, he has interested in participating in activities such as committees, volunteering. He has full interest about audits related to internal audit, forensic audit, auditing.

Education

Universitas Islam Indonesia 2020 - 2024

- Undergraduate in Accounting Faculty of Business and Economics 154/501
- Actively participate in a student committee at various events
- play an active role in various events, volunteer, workshop, internship, training and certification

SMA Al kautsar Bandar Lampung 2017 - 2019

Work Experiences

PT Global Intermedia Nusantara Sep 2021 - Dec 2023

Internship at Administration Finance

- record a bill of account and tax
- make report in a journal
- make report in the internet website

Experience

Indonesia business carnival (IBC) Feb 2022 - Aug 2022

Staff of event Director

This committee is organized by the Entrepreneur Community (EC) which aims to create a forum for promoting local UMKM in Yogyakarta. The main theme consists of expo, workshops, and fair or festival.

- A series of event that accommodate UMKM with the theme of shopping and there is also expo and beverage
- Dispersed from local board members and those with potential for entertainment event
- Managed to get 100 names of local building and UMKM food and beverage to join Indonesian Business Carnival
- Success of local and UMKM for entertainment events

Magenta (Makrab Generasi Akuntansi) Jul 2022 - Aug 2022

Staff of event Director

This committee was organized by Himpunan Mahasiswa Jurusan Akuntansi GEMAH which aims to facilitate new students entering an accounting education (2022) and create activities including various types of entertainment.

- Through the explore agency aims to foster the development of a critical, creative, member cooperation and solidarity between around the globe by exploring cultural heritage and performing various other parties that have been made by the members to find out post that has been provided and carry out many activities such as, skit, stage, relay, music, water balloon, volleyball, lucky draw and many more.

Pesona Taaruf (PESTA) Aug 2022

Staff of event Director

This committee was organized by Lembaga Baktiul Muhammadiyah CEM which aims to introduce new students to the Indonesian Islamic University class of 2022.

- It was in the well-judged staff director assigned to guide the new student participants, each of whom was assigned to guide 60 new students
- The event was held for 5 days with a series of events, several talk show, workshop, exhibition, and dance illustration

Skills

- Bahasa Indonesia (2.322) - 156 Certified Application Associate - Introduction to SAP S/4HANA using Global Data Inc (2.029) - Certification for basic skills from ISPAF (2018) - 1.3 tahun 2. Final Prevention and Detection (2018) - The IELTS score 7.5 in the Sep English Education
- English score (TOEFL) First Wawancara: More TOEFL IDP in Bandung
- Soft Skill : Communication skill, critical thinking, leadership skill framework

Lampiran 18 : Link Video Aktivitas Magang

Link video magang :

https://drive.google.com/drive/folders/1axp3Dh3QNIUjAED85Ltewd_Pw-i6NWuK