

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MULTIPLASTJAYA TATAMANDIRI SIDOARJO

**Ratna Wati, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi STIE Mahardhika
Surabaya, Mei 2016**

ABSTRAK

Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang dilakukan pada perusahaan packaging. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan PT. Multiplastjaya Tatamandiri Sidoarjo, baik secara parsial maupun secara simultan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket. Populasi yang menjadi objek penelitian adalah karyawan PT. Multiplastjaya Tatamandiri Sidoarjo yaitu sebanyak 279 orang dengan jumlah sampel sebanyak 74 orang karyawan yang diketahui berdasarkan metode *Slovin* dengan taraf error atau kesalahan 10%. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik cluster sampling. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linier untuk hipotesis 1, 2, 3, 4 dan 5 melalui program SPSS 16.0 for windows. Berdasarkan hasil penelitian dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5% diperoleh kesimpulan: (1) Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja dengan nilai $t_{hitung} (3.901) \geq t_{tabel} (1.995)$; (2) Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja dengan nilai $t_{hitung} (2.037) \leq t_{tabel} (1.995)$; (3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja dengan nilai $-t_{hitung} (2.777) \geq -t_{tabel} (1.995)$; (4) Jaminan Sosial berpengaruh positif terhadap Kinerja dengan nilai $t_{hitung} (2.223) \geq t_{tabel} (1.995)$; (5) Secara Simultan terdapat pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Jaminan Sosial terhadap Kinerja dengan nilai $f_{hitung} (9.377) \geq f_{tabel} (2.50)$.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Jaminan Sosial, Kinerja.

ABSTRACT

This research include as descriptive research with quantitative approach and conducted in packaging company, this research to know about whether or not the influence of leadership, salary, allowance, and social security to job satisfaction of the employee in Multiplastjaya Tatamandiri Company, either partially or simultaneously. Method of collecting data in this research is questionnaire. The population of this research are 279 employees of Multiplastjaya Tatamandiri Company with 74 people as a samplings based on slovin method with 10% tryel and error. Technique was taking of sampling was cluster sampling. Hypothesis test doing by linier regrestion for hypothesys 1, 2, 3, 4 and 5 from 16.0 SPSS program for windows, based on research with level significance 0,05 or 5%, so the conclusion are : (1) Leadership has positive effect on performance with score $t_{score} (3.901) \geq t_{table} (1.995)$; (2) Compensation has positive effect on performance

with score $t_{score} (2.037) \geq t_{table} (1.995)$; (3) Work Environment has positive effect on performance with score $t_{score} (2.777) \geq t_{table} (1.995)$; (4) Social Security has positive effect on performance with score $t_{score} (2.223) \geq t_{table} (1.995)$; (5) Simultaneously Leadership, Compensation, Work Environment and Social Security influence significantly on Performance with score $f_{score} (9.377) \geq f_{table} (2.50)$

Key Word: Leadership, Compensation, Work Environment, Social Security, Performance

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi, persaingan semakin tinggi dan semakin tajam di dalam perusahaan maupun organisasi. Setiap perusahaan dituntut untuk selalu memperbaiki hal-hal yang terkait agar tetap bisa bertahan dan terus berkembang. Hal-hal yang harus diperbaiki adalah semua aspek dan khususnya sumber daya manusia. Manusia harus menjadi pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat agar bisa berkembang dengan maksimal.

Sumber daya manusia saat ini yang diperlukan adalah SDM yang berkualitas tinggi dan sanggup menguasai teknologi dengan cepat. Karena dengan berkembangnya zaman teknologipun sangat pesat perkembangannya. Menurut Werther dan Davis dalam Sutrisno (2015:4), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah "pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi". Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

Kinerja sumber daya manusia atau karyawan dalam perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang diantaranya adalah kepemimpinan, disiplin kerja, produktivitas kerja, motivasi, gaji, tunjangan, lingkungan kerja, jaminan sosial, dll. Dimana faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi kinerja pegawai di dalam suatu perusahaan. Dengan definisi tersebut dapat di katakana bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh dan berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan selain pengendalian internal gaya kepemimpinan juga perlu diperhatikan. Pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat mempengaruhi dan mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Terry dalam Sutrisno (2015:214) menganggap kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama. Secara luas kepemimpinan diartikan sebagai usaha yang terorganisasi untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, materiil, dan finansial guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, Zainun dalam Sutrisno (2015:214) Bukan hanya kepemimpinan, keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan juga ditentukan oleh kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang menarik dan penting bagi manajemen sumber daya manusia, karena kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pekerja dan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja. Apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan di rasa sudah sesuai dengan jasa

atau pengorbanan yang diberikan, maka karyawan akan tetap bekerja dan lebih giat dalam bekerja.

Selain kepemimpinan dan gaji, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang berikan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Hal lain yang tidak kalah penting adalah jaminan sosial. Jaminan sosial yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat membuat karyawan lebih merasa tenang dan aman dalam melaksanakan pekerjaannya. Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya. Oleh karena itu kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga pada gilirannya akan meningkatkan kinerja.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Multiplastjaya Tatamandiri?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Multiplastjaya Tatamandiri?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Multiplastjaya Tatamandiri?
4. Apakah Jaminan Sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Multiplastjaya Tatamandiri?
5. Apakah Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Jaminan Sosial berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT. Multiplastjaya Tatamandiri?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Multiplastjaya Tatamandiri
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Multiplastjaya Tatamandiri
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Multiplastjaya Tatamandiri
4. Untuk mengetahui pengaruh Jaminan Sosial terhadap kinerja karyawan PT. Multiplastjaya Tatamandiri
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Jaminan Sosial secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Multiplastjaya Tatamandiri

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Werther dan Davis dalam Sutrisno (2015:4), menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia adalah “Pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya. Banyaknya keunggulan yang dimiliki organisasi atau perusahaan, tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas dan laba usaha tanpa adanya komunitas karyawan yang

berkeahlian, kompeten, dan berdedikasi tinggi terhadap organisasi atau perusahaan (Samsudin, 2010:21). Menurut Hasibuan dalam Irianto Lambrie (2010:2) manajemen sumber daya manusia adalah “Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Dalam suatu perusahaan kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan mengarahkan dan menggerakkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Mengingat bahwa apa yang digerakkan oleh seorang pemimpin bukan benda mati, melainkan manusia yang mempunyai perasaan, akal pikiran dan sifat yang berbeda-beda, maka masalah kepemimpinan tidak bisa dikatakan mudah. Kemauan, keterampilan dan kemampuan pemimpin sangat mempengaruhi hasil kinerja sebuah perusahaan. Siagian dalam Sutrisno (2015:213-214) mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu tidak disenanginya. Khaerul Umam (2012:270) mengatakan, Kepemimpinan diartikan sebagai proses pemberian motivasi agar orang-orang yang dipimpin melakukan kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan program yang telah ditetapkan.

Kompensasi merupakan salah satu alat motivator untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh kompensasi sangat besar bagi karyawan. Dengan kompensasi yang mereka terima, mereka dapat memenuhi kebutuhan hidup. Sehingga ekonominya tercukupi. Kompensasi diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi / perusahaan tempat ia bekerja.

Menurut Samsudin (2010:187) kompensasi mengandung arti yang sangat luas dari pada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial. Sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non-finansial. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial).

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya dan melakukan aktivitas kerja setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman yang memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya dengan baik sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurut Sedarmayati (2011:2), Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Jaminan sosial adalah sebagai salah satu bentuk usaha kesejahteraan sosial yang merupakan suatu sistem perlindungan sehingga seseorang yang mendapatkan pelayanan tersebut beserta keluarganya memiliki ketentraman, dan nilai ini akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Masalah jaminan sosial erat kaitannya dengan masalah ketenagakerjaan. Sejak dulu yang menjadi usaha terpenting dari para tenaga kerja adalah bagaimana mendapatkan jaminan pembayaran atau gaji pada waktu ia keluar dan tidak kerja lagi.

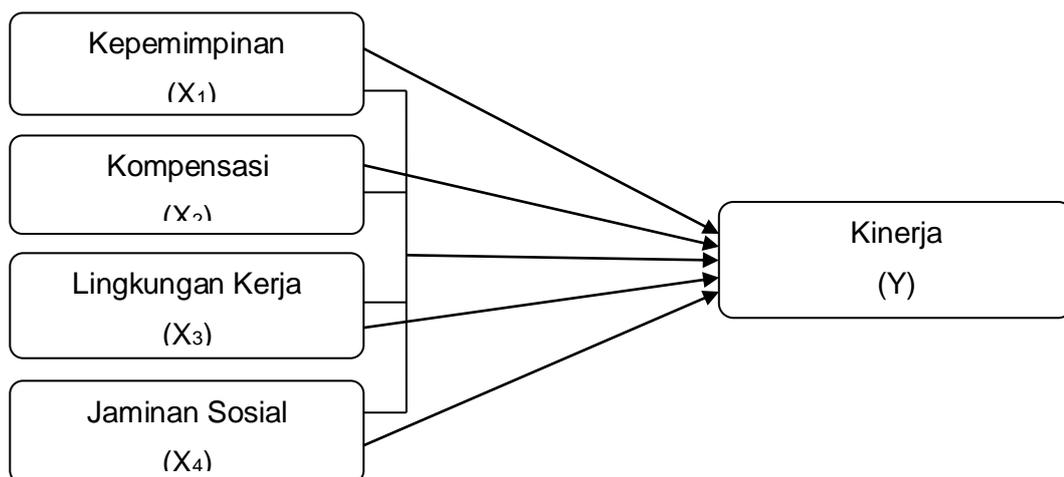
Dari pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa jaminan sosial mempunyai beberapa aspek, antara lain sebagai berikut:

1. Perlindungan dasar: memberikan perlindungan dasar guna memenuhi kebutuhan hidup karyawan minimal bagi dirinya sendiri dan keluarganya.
2. Kepastian penghasilan: memberikan kepastian penghasilan sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang.
3. Ketenangan kerja: menciptakan ketenangan kerja dengan adanya perlindungan terhadap resiko yang mungkin terjadi.

Karyawan merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan. Suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya untuk menghasilkan dan meningkatkan produk yang berkualitas. Banyak hal yang perlu diperhatikan oleh pihak manajemen terkait dengan peningkatan kinerja karyawan-karyawan tersebut. Menurut Khaerul Umam (2012:186) Kinerja adalah cacatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi.

Menurut Fahmi (2014:226) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Khaerul Umam(2012:186) mengatakan, Kinerja dapat pula diartikan sebagai kesuksesan individu dalam melakukan pekerjaannya. Ukuran kesuksesan masing-masing karyawan bergantung pada fungsi dari pekerjaannyayang spesifik dalam bentuk aktivitas selama kurun waktu tertentu. Dengan kata lain, ukuran kesuksesan kinerja tersebut didasarkan pada ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya

2.2 Kerangka Konseptual



Sumber : Penulis 2016

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Multiplastjaya Tatamandiri
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Multiplastjaya Tatamandiri
3. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Multiplastjaya Tatamandiri
4. Jaminan Sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Multiplastjaya Tatamandiri
5. Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Jaminan Sosial berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT. Multiplastjaya Tatamandiri

III. Metode Penelitian

3.1 Jenis Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, pendekatan yang dilakukan adalah melalui pendekatan kuantitatif. Artinya data yang dikumpulkan adalah berupa angka-angka. Sedangkan jenis penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif karena bertujuan untuk mendeskripsikan suatu keadaan atau fenomena-fenomena apa adanya dan dilakukan dalam kurun waktu yang singkat dalam pelaksanaannya.

3.2 Subjek dan Objek Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Multiplastjaya Tatamandiri sebagai subjek penelitian dan karyawan bagian produksi sebagai objek penelitian. PT. Multiplastjaya Tatamandiri sebagai perusahaan packaging yang bergerak dibidang produksi dan penjualan kemasan tabung plastik, memproduksi produk-produk antara lain hand & body lotion, salep, produk rambut, perlengkapan mandi, dll yang berhubungan dengan kecantikan atau kosmetik. PT. MJTM menawarkan berbagai ukuran jenis tabung plastik dengan berbagai gaya penutupan dan dekorasi. Didukung dengan bahan baku yang berkualitas dan dikerjakan dengan mesin-mesin yang sudah memenuhi standart, sehingga menjamin kualitas produk yang dihasilkan.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dari objek penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT Multiplastjaya Tatamandiri yang berjumlah 279 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan error 10%, sehingga dapat ditemukan jumlah sampel sebanyak 74 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *Random Sampling* (Sampek acak), karena peneliti mengambil sampel kepada setiap orang yang bertemu peneliti.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Alat yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket, yaitu menggunakan beberapa pernyataan yang berhubungan dengan variabel yang ada dalam penelitian ini. Kuesioner disebar sebanyak 74 sampel. Selain itu, peneliti juga melakukan observasi dan wawancara sebagai data pendukung pada penelitian ini.

3.5 Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan analisis regresi linear berganda dengan sebelumnya melakukan uji validitas dan reliabilitas serta *Uji Asumsi Klasik* untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan. Sedangkan untuk mempercepat perhitungan pengolahan dan pengujian data dilakukan dengan bantuan program *Software Statistical Package For Social Sciences* (SPSS) versi 16.00.

IV. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Uji Validitas

Berdasarkan data-data penelitian yang telah diolah dengan bantuan program *Software SPSS* versi 16.00. Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (*correlated item-total correlation*) dengan r_{tabel} . Jika nilai *correlated item-total correlation* lebih besar dari nilai r_{tabel} dan memiliki nilai positif maka butir pernyataan tersebut valid atau layak digunakan.

Tabel 1
Tabel Validitas

No	Kuesioner	<i>correlated item-total correlation</i>	R Tabel	Keterangan
1	X1.1	0.807	0.228	Valid
2	X1.2	0.835	0.228	Valid
3	X1.3	0.828	0.228	Valid
4	X1.4	0.788	0.228	Valid
5	X2.1	0.600	0.228	Valid
6	X2.2	0.755	0.228	Valid
7	X2.3	0.781	0.228	Valid
8	X2.4	0.767	0.228	Valid
9	X3.1	0.753	0.228	Valid
10	X3.2	0.823	0.228	Valid
11	X3.3	0.752	0.228	Valid
12	X3.4	0.673	0.228	Valid
13	X4.1	0.914	0.228	Valid
14	X4.2	0.915	0.228	Valid
15	X4.3	0.374	0.228	Valid
16	X4.4	0.552	0.228	Valid
17	Y1	0.676	0.228	Valid
18	Y2	0.719	0.228	Valid
19	Y3	0.597	0.228	Valid
20	Y4	0.607	0.228	Valid
21	Y5	0.559	0.228	Valid
22	Y6	0.598	0.228	Valid

Berdasarkan tabel diatas yang mengungkapkan bahwa semua nilai *correlated item-total correlation* ≥ 0.228 , maka seluruh butir pernyataan dinyatakan *valid*.

4.2 Uji Reliabilitas

Berdasarkan data-data penelitian yang telah diolah dengan bantuan program *Software SPSS* versi 16.00. Uji reliabilitas ini dilakukan dengan membandingkan nilai *cronbach's alpha*. Jika nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60, maka butir pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 2
Tabel Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Kepemimpinan (X1)	0.827	Reliabel
2	Gaji (X2)	0.665	Reliabel
3	Tunjangan (X3)	0.733	Reliabel

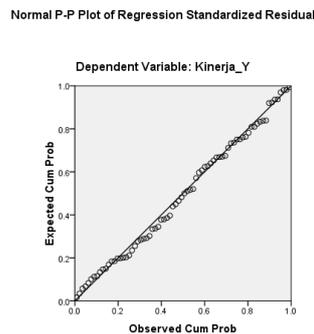
4	Jaminan Sosial (X4)	0.689	Reliabel
5	Kepuasan Kerja (Y)	0.763	Reliabel

Berdasarkan tabel reliabilitas diatas yang mengungkapkan bahwa nilai *cronbach's alpha* semua variabel $\geq 0,60$, maka data-data semua variabel dinyatakan *reliable*.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

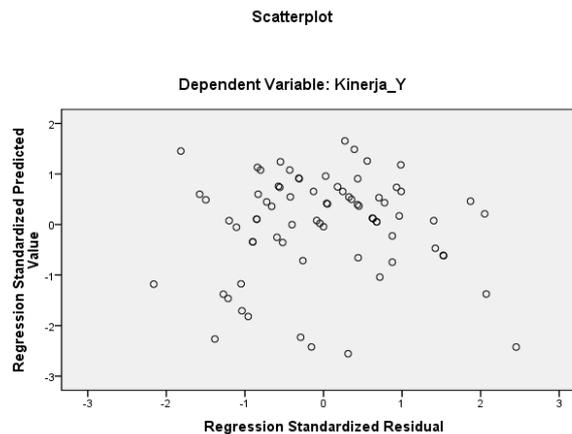
Hasil pengolahan SPSS yang menunjukkan grafik dari *Normal Probability Plot* adalah dipaparkan pada grafik 1 sebagai berikut :



Dari grafik *normal probability plot* diatas dapat diketahui bahwa pada grafik tersebut terdapat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal tersebut. Dengan demikian model regresi yang digunakan oleh peneliti adalah layak untuk dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

4.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 16.00 dengan melihat dan mengamati *scatterplot* antara variabel bebas terhadap *standardized residual* variabel terikat. Grafik scatterplot dapat dilihat dibawah ini :



Dari grafik diatas dapat diungkapkan bahwa persamaan regresi pada penelitian ini merupakan persamaan *homoskedastisitas*, karena apabila diamati

dari grafik diatas tidak terjadi pola yang menandakan terjadinya *heteroskedastisitas*.

4.3.3 Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil perhitungan yang menggunakan bantuan software SPSS versi 16.00, maka *ditemukan* nilai D-W sebagai berikut pada tabel 3 :

Tabel 3
Nilai Durbin-Watson
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.593 ^a	.352	.315	2.68792	.352	9.377	4	69	.000	1.718

a. Predictors: (Constant), JaminanSosial_X4, LingkunganKerja_X3, Kompensasi_X2, Kepemimpinan_X1

b. Dependent Variable: Kinerja_Y

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai D-W adalah sebesar 1,611 (nilai antara 1,55 s/d 2,46) yang berarti dalam penelitian ini tidak terdapat atau tidak terjadi autokorelasi.

4.3.4 Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Adapun cara mengetahuinya adalah sebagai berikut :

1. Menganalisa matriks korelasi variabel-variabel bebas. Jika antar variabel bebas memiliki korelasi-korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,9), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Dengan bantuan program SPSS versi 16.00, ditemukan tabel matriks korelasi sebagai berikut :

Tabel 4
Matrik Korelasi
Coefficient Correlations^a

Model		JaminanSosial_X4	LingkunganKerja_X3	Kompensasi_X2	Kepemimpinan_X1
1	Correlations	JaminanSosial_X4	1.000	.026	.259
		LingkunganKerja_X3	.026	1.000	.005
		Kompensasi_X2	.259	.005	1.000
		Kepemimpinan_X1	-.055	-.273	.126
1	Covariances	JaminanSosial_X4	.037	.001	.007
		LingkunganKerja_X3	.001	.022	.000
		Kompensasi_X2	.007	.000	.022
		Kepemimpinan_X1	-.001	-.005	.003

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Berdasarkan matriks korelasi tersebut diatas, maka dapat diketahui bahwa tidak terdapat nilai korelasi yang melebihi 0,9. Dengan demikian, dalam penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinearitas.

2. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai toleransi dan nilai VIF yang diperoleh. Jika nilai toleransi kurang dari 1 (satu) dan nilai VIF antara 1 s/d 10, maka suatu penelitian tidak menunjukkan gejala multikolinearitas Dengan

bantuan program SPSS versi 16.00, ditemukan tabel Collinearity Statistic sebagai berikut :

Tabel 5
Collinearity Statistic
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.132	4.657		.887	.378					
Kepemimpinan_X1	.526	.135	.398	3.901	.000	.463	.425	.378	.902	1.108
Kompensasi_X2	.303	.149	.207	2.037	.045	.076	.238	.197	.912	1.097
LingkunganKerja_X3	.407	.147	.280	2.777	.007	.381	.317	.269	.924	1.082
JaminanSosial_X4	.429	.193	.224	2.223	.030	.203	.259	.215	.925	1.081

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai toleransi yang diperoleh oleh semua variabel bebas kurang dari 1 (satu), dan nilai VIF yang diperoleh oleh masing-masing variabel bebas adalah antara 1 s/d 10, sehingga menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinearitas.

4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6
Nilai Koefisien Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.132	4.657		.887	.378					
Kepemimpinan_X1	.526	.135	.398	3.901	.000	.463	.425	.378	.902	1.108
Kompensasi_X2	.303	.149	.207	2.037	.045	.076	.238	.197	.912	1.097
LingkunganKerja_X3	.407	.147	.280	2.777	.007	.381	.317	.269	.924	1.082
JaminanSosial_X4	.429	.193	.224	2.223	.030	.203	.259	.215	.925	1.081

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS yang disajikan pada tabel diatas, maka model regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,132 + 0,526 X_1 + 0,303 X_2 + 0,407 X_3 + 0,429 X_4$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta **4,132** yang berarti tanpa adanya variabel bebas, yaitu kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), lingkungan kerja (X3) dan jaminan sosial (X4), nilai variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) karyawan bagian produksi PT. Multiplastjaya Tatamandiri adalah sebesar **4,132**.
2. Nilai koefisien regresi dari variabel kepemimpinan (X1) adalah **0,526**. Hal ini mengandung arti bahwa jika variabel kepemimpinan (X1) ditingkatkan sebesar satu satuan atau 100%, maka akan menyebabkan peningkatan nilai variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) karyawan bagian produksi PT. Multiplastjaya Tatamandiri sebesar 0,526 satuan atau 52,6%, dengan asumsi bahwa nilai variabel bebas yang lain adalah konstan atau nol.
3. Nilai koefisien regresi dari variabel Kompensasi (X2) adalah **0,303**. Hal ini mengandung arti bahwa jika variabel Kompensasi (X2) ditingkatkan sebesar satu satuan atau 100%, maka akan menyebabkan peningkatan nilai variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) karyawan bagian produksi PT. Multiplastjaya Tatamandiri sebesar 0,303 satuan atau 30,3%, dengan asumsi bahwa nilai variabel bebas yang lain adalah konstan atau nol.
4. Nilai koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja (X3) adalah **-0,407**. Hal ini mengandung arti bahwa jika variabel lingkungan kerja (X3) ditingkatkan sebesar satu satuan atau 100%, maka akan menyebabkan penurunan nilai variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) karyawan bagian produksi PT. Multiplastjaya Tatamandiri sebesar 0,407 satuan atau 40,7%, dengan asumsi bahwa nilai variabel bebas yang lain adalah konstan atau nol.
5. Nilai koefisien regresi dari variabel jaminan sosial (X4) adalah **0,429**. Hal ini mengandung arti bahwa jika variabel jaminan sosial (X4) ditingkatkan sebesar satu satuan atau 100%, maka akan menyebabkan peningkatan nilai variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) karyawan bagian produksi PT. Multiplastjaya Tatamandiri sebesar 0,429 satuan atau 42,9%, dengan asumsi bahwa nilai variabel bebas yang lain adalah konstan atau nol.

4.5 Pengujian Hipotesis

4.5.1 Uji f (Simultan)

Tabel 7
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	270.993	4	67.748	9.377	.000 ^a
	Residual	498.520	69	7.225		
	Total	769.514	73			

a. Predictors: (Constant), JaminanSosial_X4, LingkunganKerja_X3, Kompensasi_X2, Kepemimpinan_X1

b. Dependent Variable: Kinerja_Y

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 9.377, sedangkan nilai f_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik (lihat lampiran) pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df_1 (jumlah variabel - 1) = 4, dan df_2 (n-k-1) atau $74 - 4 - 1 = 69$ (n adalah jumlah data atau responden dan k adalah jumlah variabel independent atau bebas) maka dapat diperoleh nilai dari F_{tabel} yaitu sebesar 2.50. Jadi dapat disimpulkan nilai f_{hitung} (9.377) \geq dari f_{tabel} (2.50) yang berarti H_0 ditolak. Dengan demikian dapat diartikan bahwa variabel independent atau bebas yaitu kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), lingkungan kerja (X3) dan jaminan sosial (X4) secara *simultan* atau bersama-sama berpengaruh secara signifikan

terhadap variabel dependent atau terikat yaitu kinerja karyawan (Y) bagian produksi PT. Multiplastjaya Tatamandiri.

4.5.2 Uji t (Parsial)

Tabel 8
Hasil Uji T (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.132	4.657		.887	.378					
Kepemimpinan_X1	.526	.135	.398	3.901	.000	.463	.425	.378	.902	1.108
Kompensasi_X2	.303	.149	.207	2.037	.045	.076	.238	.197	.912	1.097
LingkunganKerja_X3	.407	.147	.280	2.777	.007	.381	.317	.269	.924	1.082
JaminanSosial_X4	.429	.193	.224	2.223	.030	.203	.259	.215	.925	1.081

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai-nilai t_{hitung} dari semua variabel bebas. Sementara nilai t_{tabel} dapat dilihat dari signifikansi 0.05 : 2 = 0.025 (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1$ atau $74 - 4 - 1 = 69$. maka dapat diperoleh nilai untuk t_{tabel} adalah sebesar 1.995 atau -1.995. dari hasil perhitungan diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Untuk variabel kepemimpinan (X1), nilai probability t_{hitung} dari variabel bebas kepemimpinan (X1) sebesar $0,000 \leq 0,05$ dan nilai yang diperoleh t_{hitung} adalah sebesar $(3.901) \geq t_{tabel}$ sebesar (1.995), sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. Multiplastjaya Tatamandiri.
2. Untuk variabel Kompensasi (X2), nilai probability t_{hitung} dari variabel bebas Kompensasi (X2) sebesar $0,045 \leq 0,05$ dan nilai yang diperoleh t_{hitung} adalah sebesar $(2.037) \geq t_{tabel}$ sebesar (1.995). sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. Multiplastjaya Tatamandiri.
3. Untuk variabel lingkungan kerja (X3), nilai probability t_{hitung} dari variabel bebas lingkungan kerja (X3) sebesar $0,007 \leq 0,05$ dan nilai yang diperoleh t_{hitung} adalah sebesar $(2.777) \geq t_{tabel}$ (1.995). sehingga dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. Multiplastjaya Tatamandiri.
4. Untuk variabel jaminan sosial (X4), nilai probability t_{hitung} dari variabel bebas jaminan sosial (X4) sebesar $0,030 \leq 0,05$ dan nilai yang diperoleh t_{hitung} adalah sebesar $(2.223) \geq t_{tabel}$ (1.995). sehingga dapat dikatakan bahwa variabel jaminan sosial (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. Multiplastjaya Tatamandiri.

Berdasarkan hasil pengujian SPSS versi 16.00 diatas dapat diketahui nilai *Beta* dari empat variabel bebas yang dianalisis, empat atau semua variabel bebas memiliki nilai korelasi positif yaitu variabel kepemimpinan (X1), variabel

Kompensasi (X2), variabel lingkungan kerja (X3) dan variabel jaminan sosial (X4). Dari keempat variabel bebas memiliki nilai korelasi positif diatas, diperoleh nilai korelasi tertinggi yaitu variabel kepemimpinan (X1) yaitu sebesar **0,398** dibanding dengan variabel lainnya. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa variabel bebas kepemimpinan (X1) yang memberikan kontribusi dominan atau yang paling berpengaruh dalam peningkatan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) PT. Multiplastjaya Tatamandiri.

4.5.3 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9
Nilai Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.593 ^a	.352	.315	2.68792	.352	9.377	4	69	.000	1.718

a. Predictors: (Constant), JaminanSosial_X4, LingkunganKerja_X3, Kompensasi_X2, Kepemimpinan_X1

b. Dependent Variable: Kinerja_Y

Dari tabel diatas didapatkan nilai koefisien determinasi R² sebesar 0,593 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 59,3% kinerja karyawan PT. Multiplastjaya Tatamandiri dipengaruhi oleh variasi keempat variabel dependent yang digunakan, yaitu kepemimpinan, Kompensasi, lingkungan kerja dan jaminan sosial sedangkan sisanya yaitu sebesar 40,7% dipengaruhi oleh faktor lain dari penelitian ini. Dengan demikian hubungan keempat variabel bisa dikatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan bagian produksi PT. Multiplastjaya Tatamandiri karena nilai R bernilai lebih setengah dari faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Multiplastjaya Tatamandiri.

4.6 Pembahasan

Dari hasil pengujian yang dibantu oleh program SPSS versi 16.00 diatas, terdapat beberapa pembahasan yang berkaitan dengan hipotesis dalam penelitian ini, yaitu dijabarkan sebagai berikut dibawah ini.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan bantuan program SPSS versi 16.00, diketahui nilai-nilai t_{hitung} dari semua variabel bebas. Sementara nilai t_{tabel} dapat dilihat dari signifikansi $0.05 : 2 = 0.025$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1$ atau $74 - 4 - 1 = 69$. maka dapat diperoleh nilai untuk t_{tabel} adalah sebesar 1.995. berdasarkan perhitungan diatas, dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Variabel kepemimpinan (X1), nilai probability t_{hitung} dari variabel bebas kepemimpinan (X1) sebesar $0,000 \leq 0,05$ dan nilai yang diperoleh t_{hitung} adalah sebesar $(3.901) \geq t_{tabel}$ sebesar (1.995), sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. Multiplastjaya Tatamandiri.

Hasil diatas menunjukkan bahwa di PT. Multiplastjaya Tatamandiri, peran seorang pemimpin sangatlah penting dalam memengaruhi kinerja karyawan karyawan atau bawahannya, terbukti dengan hasil uji SPSS versi

16.00 nilai signifikansinya 0.000 atau 0% yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja para karyawan atau bawahannya dengan taraf keyakinan mencapai 100%.

Hasil penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendriawan pada tahun 2014 dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dwimitra Multiguna Sejahtera di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara" yang menyatakan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara secara parsial.

2. Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Variabel Kompensasi (X2), nilai probability t_{hitung} dari variabel bebas Kompensasi (X2) sebesar $0,045 \leq 0,05$ dan nilai yang diperoleh t_{hitung} adalah sebesar $(2.037) \geq t_{tabel}$ sebesar (1.995) . sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. Multiplastjaya Tatamandiri.

Hasil diatas menunjukkan bahwa di perusahaan PT. Multiplastjaya Tatamandiri, Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat memengaruhi kinerja karyawan karyawan. Hal itu ditunjukkan pada hasil pengolahan SPSS Versi 16.00 yaitu nilai signifikansinya 0.045 atau 4,5% yang menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan para karyawan dan taraf keyakinannya mencapai 95,5%.

Hasil penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Anoki Herdian Dito pada tahun 2010 dengan judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening" yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Lingkungan kerja (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Variabel lingkungan kerja (X3), nilai probability t_{hitung} dari variabel bebas lingkungan kerja (X3) sebesar $0,007 \leq 0,05$ dan nilai yang diperoleh t_{hitung} adalah sebesar $(2.777) \geq t_{tabel}$ (1.995) . sehingga dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. Multiplastjaya Tatamandiri.

Hasil diatas menunjukkan bahwa di perusahaan PT. Multiplastjaya Tatamandiri, lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan karyawan. Hal itu ditunjukkan pada hasil pengolahan SPSS Versi 16.00 yaitu nilai signifikansinya 0.007 atau 0,7% yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan para karyawan dan taraf keyakinan mencapai 99,3%.

Hasil penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Sartika Hayulinanda Halim pada tahun 2012 dengan judul "Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Galesong Pratama Makasar" yang menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan.

4. Jaminan Sosial (X4) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Variabel jaminan sosial (X4), nilai probability t_{hitung} dari variabel bebas jaminan sosial (X4) sebesar $0,030 \leq 0,05$ dan nilai yang diperoleh t_{hitung} adalah sebesar $(2.223) \geq t_{tabel}$ (1.995) . sehingga dapat dikatakan bahwa

variabel jaminan sosial (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. Multiplastjaya Tatamandiri.

Hasil diatas menunjukkan bahwa di perusahaan PT. Multiplastjaya Tatamandiri, jaminan sosial yang diberikan perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan karyawan. Hal itu ditunjukkan pada hasil pengolahan SPSS Versi 16.00 yaitu nilai signifikansinya 0.030 atau 3,0% yang menunjukkan bahwa variabel jaminan sosial (X4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja para karyawan dengan taraf keyakinannya hanya mencapai 97,0%.

Hasil penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Risyad Supriadi Permana pada tahun 2014 dengan judul "Pengaruh Program jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Aneka Gas Industro Cabang Bandung" yang menyatakan bahwa Variabel program jaminan sosial tenaga kerja memiliki pengaruh sedang atau cukup kuat terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung adalah program jaminan sosial tenaga kerja.

Dari penjabaran diatas, maka dapat disimpulkan bahwa dari keempat variabel bebas yaitu kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), lingkungan kerja (X3) dan jaminan sosial (X4) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Multiplastjaya Tatamandiri

5. Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Jaminan Sosial (X4) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 9.377, sedangkan nilai f_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik (lihat lampiran) pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df_1 (jumlah variabel - 1) = 4, dan df_2 ($n-k-1$) atau $74 - 4 - 1 = 69$ (n adalah jumlah data atau responden dan k adalah jumlah variabel independent atau bebas) maka dapat diperoleh nilai dari F_{tabel} yaitu sebesar 2.50. Jadi dapat disimpulkan nilai f_{hitung} (9.377) \geq dari f_{tabel} (2.50) yang berarti H_0 ditolak. Dengan demikian dapat diartikan bahwa variabel independent atau bebas yaitu kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), lingkungan kerja (X3) dan jaminan sosial (X4) secara *simultan* atau bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent atau terikat yaitu kinerja karyawan (Y) bagian produksi PT. Multiplastjaya Tatamandiri.

V. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara Parsial Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai t_{hitung} (3.901) \geq t_{tabel} (1.995);
2. Secara Parsial Gaji berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai t_{hitung} (2.037) \leq t_{tabel} (1.995);
3. Secara Parsial Tunjangan berpengaruh negative terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai $-t_{hitung}$ (2.777) \geq $-t_{tabel}$ (1.995);
4. Secara Parsial Jaminan Sosial berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai t_{hitung} (2.223) \geq t_{tabel} (1.995);

5. Secara Simultan terdapat pengaruh Kepemimpinan, Gaji, Tunjangan dan Jaminan Sosial terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai $f_{hitung} (9.377) \geq$ dari $f_{tabel} (2.50)$.

5.2 Saran

Dari kesimpulan diatas, maka peneliti memberi beberapa saran baik kepada perusahaan PT. Multiplastjaya Tatamandiri dan kepada peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang pengaruh kinerja karyawan karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Disarankan kepada perusahaan agar bisa memberi gaji kepada karyawannya secara adil sesuai dengan pekerjaan, tanggung jawab, jabatan dan prestasinya, karena jika pemberian gaji sudah adil maka karyawan akan merasa puas yang selanjutnya akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan komponen lain dalam penelitian selanjutnya, seperti pelatihan dan pengembangan, fasilitas kerja, tunjangan, disiplin kerja dan lain-lain.
3. Untuk peneliti selanjutnya, juga disarankan untuk menggunakan analisis jalur atau *path analisis*, agar bisa mengetahui kinerja karyawan apabila dipengaruhi secara langsung maupun tidak langsung oleh beberapa variabel. Dan juga dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Chandra, Teddy & Priyono. *The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance—Studies in the School of SMPN 10 Surabaya*. International Education Studies; Vol. 9, No. 1; 2016. School of Business, Pelita, Indonesia & Department of Management Studies Program, Faculty of Economics, University of PGRI Adi Buana Surabaya, Indonesia
- Darmawan, Arif. 2009. *Skripsi Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Kecelakaan Kerja di PT. Poliplast Makmur Santosa Ungaran*. Universitas Negeri Semarang
- Ditto, Anoki Herdian. 2010. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening*. Universitas Diponegoro Semarang
- Fahmi, Irham. 2014. *Manajemen ; Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung : Alfabeta
- Ghozali, Imam (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halim, Sartika Hayulinanda. 2012. *Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Galesong Pratama Makassar*. Universitas Hasanuddin Makassar
- Hendriawan. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara*. Universitas Hasanuddin Makassar

<http://rumushitung.com>

<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Lambrie, Irianto. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : LaksBang PRESSindo

Permana, Risyad Supriadi. 2014. *Pengaruh Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Aneka Gas Industro Cabang Bandung*. Universitas Pendidikan Indonesia

Samsuddin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia

Sedarmayanti, 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju

Senata Wayan. Nuridja Made, Suwena Rai Kadek. 2014. *Skripsi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Ud. Kembang Sari Kabupaten Badung*. Jurnal Manajemen, Vol. 4 No. 1 Tahun 2014. Universitas Pendidikan Ganesha.

Siregar, Syofian. 2013. *Medote Penelitian Kuantitatif ; Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta : Kencana

Sugiono. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana

Umam, Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia

Undang-Undang Negara Republik Indonesia. Nomor 03 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

_____. Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

_____. Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.