

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT
KOMISI PEMILIHAN UMUM KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan oleh :

TRI DHARMA WAHYUDI

NIM 1511110600

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2021

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Tri Dharma Wahyudi
Nomor Pokok/ NIRM : 1511110600
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/ Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA,
KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
SEKRETARIAT KOMISI PEMILIHAN
UMUM KOTA PALEMBANG

Pembimbing Skripsi :

Tanggal.....*21 Juni 2022* Pembimbing I : Mariyam Zanariah, SE.,MM
NIDN.0222096301


Tanggal.....*21 Juni 2022* Pembimbing II : Salman,S.E.,MP
NIDN.0201085701


209/PS/DFE/21

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Prodi Manajemen


Dr.Msy Mikial, SE,M.Si,Ak,CA,CSRS
NIDN.0205026401


Mariyam Zanariah, SE.,MM
NIDN.0222096301

Motto :

*Hasrat dan Kemauan adalah tenaga yang terbesar di dunia.
Ia lebih berharga dari uang, kekuasaan, pengaruh*

Kupersembahkan kepada :

- Kedua Orang tuaku
- Istri dan Anakku
- Saudara-saudaraku
- Para Pendidik yang kuhormati

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : TRI DHARMA WAHYUDI

Nomor Pokok : 1511110600

Fakultas : Ekonomi

Program Study : Manajemen

Program Pendidikan : Strata I (S1)

Skripsi :PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT KOMISI PEMILIHAN UMUM KOTA PALEMBANG

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, Mei 2021



TRI DHARMA WAHYUDI

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	i
Halaman Persetujuan	ii
Motto.....	iii
Abstrak.....	iv
Riwayat Hidup.....	v
Kata Pengantar.....	vi
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Lampiran	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Kajian Teoritis.....	14
2.1.1 Lingkungan Kerja.....	14
2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	14
2.1.1.2 Kondisi Lingkungan Kerja.....	15
2.1.1.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	16
2.1.2 Kepemimpinan.....	20

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan.....	20
2.1.2.2 Karakteristik Kepemimpinan.....	20
2.1.2.3 Ciri-ciri Kepemimpinan.....	21
2.1.2.4 Indikator Kepemimpinan.....	22
2.1.3 Kompensasi.....	23
2.1.3.1 Pengertian Kompensasi.....	23
2.1.3.2 Tujuan diadakan Kompensasi.....	23
2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Tentang Kompensasi	24
2.1.3.4 Sistem Pemberian Kompensasi	27
2.1.3.5 Indikator Kompensasi	28
2.1.4 Kinerja Pegawai	29
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai	29
2.1.4.2 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai	30
2.1.4.3 Kriteria Kinerja Pegawai	32
2.1.4.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	33
2.1.4.5 Meningkatkan Kinerja Pegawai	34
2.1.4.6 Komponen penilaian Kinerja	35
2.1.4.7 Indikator Kinerja Pegawai	37
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan.....	37
2.3 Kerangka Berpikir.....	40
2.4 Hipotesis Penelitian.....	42
BAB III METODE PENELITIAN	44
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	44

3.1.1 Tempat Penelitian.....	44
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.2.1 Sumber Data.....	45
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling.....	47
3.3.1 Populasi.....	47
3.3.2 Sampel.....	47
3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	48
3.5 Instrumen Penelitian.....	51
3.6 Pengukuran Variabel.....	59
3.7 Uji Instrumen.....	60
3.7.1 Uji Validitas.....	60
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	61
3.8 Teknik Analisis Data Dan Uji Hipotesis	62
3.8.1 Teknik Analisis Data	62
3.8.2 Uji F	62
3.8.3 Uji T	64
3.8.4 Uji Dominan	66
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	67
4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	67
4.1.1 Sejarah Instansi	67
4.1.2 Visi dan Misi.....	68
4.1.3 Struktur Organisasi.....	70

4.1.4 Kegiatan Umum KPU Kota Palembang.....	74
4.1.5 Tugas Pokok dan Fungsi Sekretariat KPU Kota Palembang.....	76
4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian.....	80
4.2.1 Deskripsi Responden.....	80
4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	80
4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	81
4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	81
4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	82
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	83
4.2.2.1 Deskripsi Tanggapan Tentang Lingkungan Kerja.....	83
4.2.2.2 Deskripsi Tanggapan Tentang Kepemimpinan.....	84
4.2.2.3 Deskripsi Tanggapan Tentang Kompensasi.....	85
4.2.2.4 Deskripsi Tanggapan Tentang Kinerja Pegawai.....	86
4.3 Analisis Data.....	87
4.2.1 Uji Validitas.....	87
4.2.1 Uji Reabilitas.....	89
4.4 Hasil Analisis Linear Berganda.....	91
4.5 Koefisien Korelasi.....	93
4.7 Hasil Uji Hipotesis.....	94
BAB V PENUTUP.....	101
5.1 Kesimpulan.....	101
5.2 Saran.....	101
DAFTAR PUSTAKA.....	103

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	44
Tabel 3.2 Desain Kuisisioner Instrumen Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	51
Tabel 3.3 Desain Kuisisioner Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan (X2).....	55
Tabel 3.4 Desain Kuisisioner Instrumen Variabel Kompensasi (X3).....	56
Tabel 3.5 Desain Kuisisioner Instrumen Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	58
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	80
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	81
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	82
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	82
Tabel 4.5 Tanggapan Pegawai tentang Lingkungan Kerja (X1).....	83
Tabel 4.6 Tanggapan Pegawai tentang Kepemimpinan (X2).....	84
Tabel 4.7 Tanggapan Pegawai tentang Kompensasi (X3).....	85
Tabel 4.8 Tanggapan Pegawai tentang Kinerja Pegawai (Y).....	86
Tabel 4.9 Uji Validitas.....	88
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	89
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X2).....	90
Tabel 4.12 Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X3).....	90
Tabel 4.13 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	91
Tabel 4.14 Regresi Linear Berganda.....	91
Tabel 4.15 Analisis Parsial (t).....	94
Tabel 4.16 Analisis f Hitung.....	96
Tabel 4.17 Koefisien Determinasi.....	97

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	41
Gambar 4.1 Logo Komisi Pemilihan Umum.....	69
Gambar 4.2 Struktur Organisasi KPU Kota Palembang.....	72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran SPSS.....	104
--------------------	-----

ABSTRAK

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Palembang

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Palembang. Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuisioner kepada seluruh karyawan. Teknis analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan Uji F, Uji t serta Uji Dominan dengan taraf signifikan 5%. Hasil pengujian terbukti bahwa variabel Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh secara simultan yang signifikan dengan hasil linier berganda dalam uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 13,810 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,92 sedangkan pengaruh secara parsial yang signifikan melalui Uji t diperoleh nilai signifikansi untuk masing-masing variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,027, Kepemimpinan (X_2) sebesar 0,021 dan Kompensasi (X_3) sebesar 0,002 lebih Kecil dari nilai signifikansi sebesar 0,05 maka variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan, sedangkan variabel kompensasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

RIWAYAT HIDUP

Tri Dharma Wahyudi, dilahirkan di Palembang pada tanggal 11 Maret 1984 dari pasangan Achmad Suardi dan Siti Asni, anak ke-tiga dari lima bersaudara.

Riwayat pendidikan saya, Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 1996 di SD Baptis Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 1999 di SMP N 1 Tanjung Pandan, Belitung dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2002 di SMA N 1 Palembang dan pada tahun 2015 melanjutkan pendidikan S1 di Universitas Tridianti.

Riwayat pekerjaan saya, pada tahun 2004 saya mulai berkerja di Sekretariat KPU Kota Palembang, berstatus honorer KPU, kemudian pada tahun 2009 saya diangkat menjadi PNS KPU RI dengan pangkat II.a masa kerja golongan 5 tahun, dan sekarang pangkat II.c masa kerja 11 tahun, jabatan staf sub bagian Program dan Data di Sekretariat KPU Kota Palembang.

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat rahmat serta kasih-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Palembang”**.

Terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan banyak pihak, sehingga pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat penulis menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya bagi semua pihak yang telah memberikan bantuan moril maupun materil baik langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai, terutama kepada yang saya hormati:

1. Ibu Dr.Ir.Hj Manisah MP selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr.Msy.Mikial, SE, M.Si.Ak,CACSRs selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, dan saran dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak Salman, SE, MP selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, dan saran dalam penulisan skripsi ini.
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah memberikan bekal ilmu selama masa studi.

7. Pimpinan serta Pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Palembang yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Istriku Octy Nulidya dan Anakku Ahmad Nawwaf Wahyudi yang telah memberi semangat dan dukungan serta doa terbaik untuk penulis.
9. Orang tua dan saudara-saudaraku yang telah memberi semangat dan dukungan serta doa terbaik untuk penulis.
10. Sahabat dan teman-teman di Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen.
11. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan menjadi bahan masukan dalam dunia pendidikan khususnya untuk kepentingan aktivitas Akademik Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi guna menambah wawasan keilmuan dan informasi dibidang ini.

Palembang,.....Mei 2021

Tri Dharma Wahyudi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan global, yaitu bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini sering diabaikan. Globalisasi yang sudah pasti dihadapi oleh bangsa Indonesia menuntut adanya efisiensi dan daya saing dalam dunia usaha.

Dalam globalisasi yang menyangkut hubungan interaregional dan internasional akan terjadi persaingan antara negara.

Sumber daya manusia merupakan fakta dinamika yang memerlukan suatu pengolahan yang tepat, sehingga benar-benar menjadi faktor pokok pembangunan. Disamping itu sumber daya manusia merupakan tujuan pembangunan yaitu dalam rangka pembangunan manusia seutuhnya. Manajemen sumber daya manusia sangat di tentukan oleh sifat sumber-sumber daya manusia itu sendiri yang selalu berkembang baik jumlahnya maupun mutunya. Manajemen sumber daya manusia harus mencari keseimbangan antara jumlah dan mutu sumber daya manusia itu dengan kebutuhan kebutuhan suatu negara di dalam pembangunan nasional.

Manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional. Dalam sebuah lingkungan dimana angkatan kerja terus bertambah, hukum berubah, manajemen

sumber daya manusia harus terus berubah dan berkembang. Hal ini sangat benar ketika manajemen beroperasi secara global.

Instansi pemerintah merupakan suatu organisasi yang mempunyai berbagai ragam tujuan. Aktifitas didalam instansi pemerintah selalu diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya. Dalam usaha pencapaian tersebut di perlukan faktor faktor produk yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, mesin dan modal. Perkembangan teknologi yang dapat menyebabkan pola pikir manusiapun mengalami perubahan.

Hal ini tentu di pengaruhi oleh keadaan, situasi dan tempat itu berada. Kondisi perubahan perilaku ini didasari oleh ilmu, pengetahuan dan pengalaman oleh setiap individu. Individu atau manusia merupakan salah satu faktor produksi, suatu instansi pemerintah dikatakan efektif jika setiap individu yang berada didalamnya mempunyai kinerja baik melaksanakan tugasnya.

Setiap organisasi baik organisasi perusahaan, organisasi sosial maupun organisasi pemerintah mempunyai tujuan yang dapat dicapai melalui pelaksanaan pekerjaan tertentu dengan mempergunakan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi tersebut dan yang paling berperan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi adalah Sumber Daya Manusia. Sekretariat KPU Kota Palembang turut serta dalam reformasi birokrasi, dimana pada dasarnya di perlukan pegawai yang dihadirkan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, agar instansi atau perusahaan menciptakan kinerja pegawai yang baik maka kinerja pegawai dapat tercipta apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti gaya kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja dan kompensasi dapat di

akomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua pegawai didalam suatu instansi dan perusahaan.

Instansi pemerintah telah melakukan berbagai upaya untuk mendapatkan pegawai yang memiliki kualitas dan profesionalisme yang tinggi yaitu salah satunya dengan memberikan perencanaan karir yang efektif. Hal ini memberikan kesempatan bagi pegawai untuk tumbuh dan berkembang yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pengembangan sumber daya manusia dalam instansi pemerintah harus ditangani secara serius. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan berdampak pada kestabilan instansi pemerintah itu sendiri. Salah satu aspek pengembangan sumber daya manusia yang sangat penting diperhatikan adalah lingkungan kerja yang akan berdampak pada kinerja pegawai.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan atau instansi yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat lingkungan yang sangat erat.

Menurut Sunyoto (2015:38) “Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktifitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja”.

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai di Sekretariat KPU Kota Palembang yaitu sangat penting sebab suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat

melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien.

Penelitian ini pernah di dukung oleh jurnal Heny Sidanti (2016) yang berjudul Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja PNS DPRD Kabupaten Madiun. Bahwa Lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana Lingkungan Kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Permasalahan lingkungan kerja yang terjadi di Sekretariat KPU Kota Palembang yaitu penataan meja kerja yang menutup jalur komunikasi antara karyawan dikarenakan ada pembatas yang menghalangi setiap karyawan, kerapian untuk penempatan kabel di setiap ruangan membahayakan keselamatan dalam bekerja dan tidak adanya tempat penyimpanan khusus untuk dokumen sehingga ruangan terlihat tidak rapi dan kelihatan lebih sempit.

Kepemimpinan adalah proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Ada 8 teori kepemimpinan, salah satu yang akan saya bahas disini adalah Teori Gaya Kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan. Pemimpin menempatkan dirinya sebagai pengontrol, pengatur dan pengawas dari organisasi tersebut dengan tidak menghalangi hak-hak bawahannya untuk berpendapat. Dia juga berfungsi sebagai penghubung antar departemen dalam suatu organisasi. Organisasi yang dibuat dengan teori demokratis ini pun memiliki suatu kelebihan, dimana setiap tugas dan wewenang dari pengurus organisasi tersebut diatur sedemikian rupa, sehingga jelas bagian-bagian tugas dari masing-masing pengurus, yang mana nantinya tidak akan terjadi campur tangan antar bagian dalam organisasi tersebut. Pembagian tugas ini juga sangat efisien dan efektif bila diterapkan dalam suatu organisasi dimana tujuan utama dari organisasi adalah tercapainya tujuan dan kepentingan bersama.

Indrawijaya dalam Rivai (2014: 267) “gaya kepemimpinan pada umumnya berasumsi bahwa pendapat orang banyak lebih baik dari pendapatnya sendiri dan adanya partisipasi akan menimbulkan tanggung jawab bagi pelaksanaannya. Asumsi lain bahwa partisipasi memberikan kesempatan kepada para anggota untuk mengembangkan diri mereka.

Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai di Sekretariat KPU Kota Palembang yaitu sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bahwasanya kinerja dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Dengan demikian, apabila seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang mengakibatkan suasana kerja menjadi lebih baik, maka kinerja karyawan akan ikut terpengaruh.

Penelitian ini pernah di dukung oleh jurnal Hanna Novita Prasty (2017) yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di dalam Perusahaan BJ Home Yogyakarta. Bahwa Faktor kepemimpinan juga merupakan hal yang sangat mempengaruhi jalannya operasional perusahaan. Gaya kepemimpinan akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Maka dari itu seorang pemimpin harus benar-benar memiliki keterampilan, kreativitas, emosi, dan kecerdasan yang baik untuk memimpin karyawannya dalam bekerja. Menjadi pemimpin dengan keterampilan manusia berarti peka terhadap kebutuhan dan motivasi orang lain serta mempertimbangkan kebutuhan orang lain di dalam pengambilan keputusan (Katz, 1955). Pemimpin yang baik harus bisa memberikan motivasi kepada bawahannya agar mereka selalu memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Permasalahan Gaya Kepemimpinan yang terjadi di Sekretariat KPU Kota Palembang adalah kurangnya keadilan pemimpin terhadap pegawai, sehingga menyebabkan pegawai terkadang tidak melakukan tugas dan kinerja dengan maksimal. Dan pemimpin terkadang tidak memberi teguran dan penegasan

terhadap pegawai di bawahnya untuk memberikan keadilan terkait tugas dan wewenang bawahan.

Kompensasi sangat berpengaruh penting bagi kinerja pegawai, bagi pegawai yang dapat terus meningkatkan kreatifitas dan loyalitas dalam bekerja maka kompensasi pun meningkat sesuai kinerja dan kreatifitas pegawai tersebut. Dan sebaliknya jika pegawai belum bisa meningkatkan kinerja dan kreatifitasnya maka kompensasi pun tidak akan diberikan peningkatan. Pemberian Kompensasi sangat penting bagi pegawai.

Besarnya kompensasi bagi mereka mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Tingkat kompensasi absolut karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status, martabat, dan harga diri mereka. Jadi bila para pegawai memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka biasa turun secara dramatis. Tujuan kompensasi yang dilakukan perusahaan adalah untuk menghargai prestasi kerja pegawai, memperoleh pegawai yang kompeten dan bermutu, sehingga dapat memotivasi setiap pegawai untuk bekerja lebih baik, Rukmini dalam Martoyo (2016:50).

Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai di Sekretariat KPU Kota Palembang yaitu sangat berpengaruh sebab semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dilakukan oleh pegawai.

Penelitian ini pernah di dukung oleh jurnal Ninuk Muljani (2016) yang berjudul Kompensasi sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya. Permasalahan Kompensasi yang diberikan Sekretariat KPU Kota Palembang ini tidak disama ratakan antara pegawai PNS dan pegawai NON PNS. Ada pembagian insentif tersendiri antara pegawai PNS dan pegawai NON PNS.

Sebelum mengenal lebih jauh tentang Sekretariat KPU Kota Palembang terlebih dahulu perlu mengenal sejarah tentang Sekretariat Jenderal KPU RI. **Sekretariat Jenderal Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia** (disingkat **Setjen KPU RI**) merupakan unsur pendukung kerja KPU. Setjen KPU RI dipimpin oleh seorang Sekretaris Jenderal (Sekjen) yang pengangkatannya dan pemberhentiannya oleh Presiden atas usulan KPU. Sekjen KPU RI dalam tugasnya dibantu dua Deputi dan satu Inspektur Utama.

Posisi Setjen KPU sangat strategis terutama dalam mendukung kelancaran tugas, wewenang KPU, KPU Provinsi, KPU Kabupaten/Kota demi suksesnya tahapan pemilu maupun pemilihan di Indonesia. Sekjen KPU bertanggungjawab

kepada Ketua KPU dan menyampaikan laporan berkala tepat pada waktunya. Setjen KPU dalam melaksanakan tugas dan fungsinya melakukan koordinasi dan bekerjasama dibawah KPU. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Setjen KPU wajib menerapkan akuntabilitas kinerja aparatur. Adapun tugasnya sebagai berikut

1. Membantu penyusunan program dan anggaran pemilu
2. Memberikan dukungan teknis administratif dan membantu pelaksanaan tugas KPU dalam menyelenggarakan pemilu
3. Membantu perumusan dan penyusunan Rancangan Peraturan dan Keputusan KPU
4. Memberikan bantuan hukum dan memfasilitasi penyelesaian sengketa pemilu
5. Membantu penyusunan laporan penyelenggaraan kegiatan dan pertanggung jawaban KPU
6. Membantu pelaksanaan sistem pengendalian internal
7. Membantu pelaksanaan tugas lain sesuai dengan ketentuan perundang-undangan

Memiliki fungsi sebagai berikut :

1. Penyusunan rencana dan program kerja serta laporan kegiatan KPU
2. Pemberian dukungan administratif dan teknis penyelenggaraan pemilu
3. Pelaksanaan pengelolaan sumber daya manusia, ketatausahaan, perlengkapan dan kerumahtanggaan dan pengelolaan keuangan di KPU
4. Fasilitasi penyusunan Rancangan Peraturan dan Keputusan KPU, bantuan hukum dan fasilitasi penyelesaian sengketa pemilu

5. Pelaksanaan dokumentasi hukum, hubungan masyarakat, dan kerja sama di bidang penyelenggaraan pemilu
6. Pembinaan dan penataan organisasi dan tata laksana di lingkungan Sekretariat Jenderal KPU, Sekretariat KPU Provinsi, dan Sekretariat KPU Kabupaten/Kota
7. Pelayanan kegiatan pengumpulan, pengolahan, dan penyajian data, serta penyusunan laporan kegiatan KPU
8. Koordinasi dan pembinaan terhadap pelaksanaan tugas unit organisasi di lingkungan Sekretariat Jenderal KPU, Sekretariat KPU Provinsi, dan Sekretariat KPU Kabupaten/Kota
9. Pelaksanaan pengawasan internal di lingkungan Sekretariat Jenderal KPU
10. Fasilitasi pelaksanaan sistem pengendalian internal; dan
11. Pelaksanaan dukungan yang bersifat substantif kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan KPU

Dan juga wewenang sebagai berikut :

1. Mengadakan dan mendistribusikan perlengkapan penyelenggaraan pemilu berdasarkan norma, standar, prosedur, dan kebutuhan yang ditetapkan oleh KPU
2. Mengadakan perlengkapan penyelenggaraan pemilu sebagaimana dimaksud pada huruf (a) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
3. Mengangkat tenaga pakar/ahli berdasarkan kebutuhan atas persetujuan KPU
4. Memberikan layanan administrasi, ketatausahaan, dan kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan

5. Menjatuhkan sanksi administratif dan/atau menonaktifkan sementara pegawai Sekretariat Jenderal KPU, Sekretariat KPU Provinsi, dan Sekretariat KPU Kabupaten/Kota, yang nyata-nyata melakukan tindakan yang mengakibatkan terganggunya tahapan penyelenggaraan pemilu yang sedang berlangsung berdasarkan putusan Badan Pengawas Pemilu dan/atau berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dalam rangka mengkaji tentang lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Sekretariat KPU Kota Palembang, maka penulis mengambil judul :

“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Palembang”.

1.2 Perumusan Masalah

Atas dasar uraian diatas, maka penting kiranya dilakukan suatu penelitian secara empiris yang mampu memberikan jawaban atas pertanyaan faktor-faktor atas apa yang mempengaruhi lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi pada kinerja pegawai Sekretariat KPU Kota Palembang, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

- 1) Apakah lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Sekretariat KPU Kota Palembang?

- 2) Apakah lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara persial terhadap kinerja pegawai Sekretariat KPU Kota Palembang?
- 3) Diantara lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Sekretariat KPU Kota Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini didorong untuk suatu keinginan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan, sesuai dengan alasan pemilihan judul, serta masalah yang timbul, maka tujuan penelitian adalah :

1. Untuk membuktikan dan menganalisis Apakah lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Sekretariat KPU Kota Palembang.
2. Untuk membuktikan dan menganalisis Apakah lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara Persial terhadap kinerja pegawai Sekretariat KPU Kota Palembang.
3. Untuk membuktikan diantara lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Sekretariat KPU Kota Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh peneliti maka dapat diperoleh manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat untuk instansi

Penelitian ini diharap mampu memberi kontribusi dan sumber info yang berguna dalam pengembangan program-program pengembangan sumber daya manusia.

2. Manfaat untuk Universitas Tridianti Palembang

Untuk menambah referensi perpustakaan dan memberikan tambahan ilmu pengetahuan bagi mahasiswa terutama tentang lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi pegawai.

3. Manfaat untuk peneliti

Menambah referensi dalam memahami aspek-aspek manajemen sumber daya manusia khususnya tentang lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi dalam kinerja pegawai dan menambah referensi untuk peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, Novi. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.PP.London Sumatera Indonesia, Tbk. Wilayah Bulukumba. *Makassar: Jurnal Administrasi Perkantoran FIS UNM*,
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Darma, 2013. *Penerapan Manajemen*. Jakarta CET. tujuh
- Darsono, Tjatjuk, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang
- Daryanto, 2017. *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan ke sembilan. CAP. Bandung
- Gaol, 2014. CHR. Jimmy L, 2014. A to Z Human Capital (*Manajemen Sumber Daya Manusia*) Konsep, Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik Dan Bisnis PT. Gramedia Widiaswara. Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Handoko 2015, *Manajemen personalia & Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE-UGM
- Irawan, Danny H., Djamhur, dan Muhammad. 2014. “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja (Studi Pada Agen Ajb Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar)”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 13 No. 1*
- Mardiana. 2014. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda”. *Jurnal*

Ilmu Pemerintahan ISSN: 2338-3651 Fisip Unmul

Rivai, Veitzal dan Ella Segala. 2014. *Sumber Daya Manusia* untuk perusahaan.

Rajawali Pers. Jakarta

Sedarmayanti 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAP. Jakarta

Siagian, 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Dalam Ade Sadikin

Akhyadi. Bandung: Alfabeta

Stone, 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Dalam Ade Sadikin Akhyadi.

Bandung: Alfabeta.

Sugiyono 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:

Alfabeta.

Sugiyono 2017. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan

Terhadap Kepuasan Kerja. *E- Jurnal Manajemen Unud Vol. 5 No.1*

Martoyo

Sunyoto, 2015. Penelitian Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: CAPS (*Center Of*

Academi Publishing Service).

Widodo 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Media Grub. Bandung

Werther & Davis. 2014. *A to Z Human Capital Manajemen*. Dalam Jimmy L. Gaol.

Jakarta: Grasindo

Wexley & Yukl. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Dalam*

Anwar Prabu Mangkunegara. Bandung: Remaja Rosdakarya.